Conventions collectives de travail – Commission Paritaire 313

Conventions collectives de travail – Commission Paritaire 313 1

1 Introduction 4

2 Conditions de travail et de rémunération 6

TITRE Ier : Conditions de travail et de rémunération 6
TITRE II : Durée du travail 19
TITRE III : Modalités d'utilisation du congé éducatif 21
TITRE IV : Remplacement de jours fériés légaux coïncidant avec le jour de la semaine habituellement non presté et Vacances annuelles. 21
Titre V : Dispositions finales 23

3 Frais de transport des travailleurs 24

4 Formation 26

5 Durée du travail – pharmaciens 28

6 Congé d'ancienneté 30

7 Délégation syndicale 31

8 Innovation 40

9 Déconnexion 42

10 Crédit-temps 43

10.1 Crédit-temps (demandes introduites avant le 1er septembre 2012) 43
10.2 Crédit-temps (demandes introduites à partir du 1er septembre 2012) 45
CHAPITRE I - Champ d'application 45
CHAPITRE II - Dispositions générales 45
CHAPITRE III – Droit complémentaire sectoriel 45

CHAPITRE IV - Petites entreprises 46
CHAPITRE V. - Pharmaciens titulaires et personnes de confiance 46
CHAPITRE VI – Validité 46
10.3 Chômage avec complément d'entreprise 48
CHAPITRE Ier. - Champ d'application 48
CHAPITRE II. – Licenciement 48
CHAPITRE III. - Conditions d'âge et d'ancienneté 48
CHAPITRE IV. - Application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail 48
CHAPITRE V. – Dispense de disponibilité 49
CHAPITRE VI. – Durée de la validité 49
10.4 Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2021 – 2022 50
CHAPITRE Ier. – Champ d'application 50
CHAPITRE II. – Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 50
CHAPITRE III. – Durée de la validité 50
10.5 Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2023 – 2024 51
CHAPITRE Ier. – Champ d'application 51
CHAPITRE II. – Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 51
CHAPITRE III. – Durée de la validité 52
10.6 Allocations – fin de carrière 53
CHAPITRE I – Champ d'application 53
Chapitre II – Objet 53
Chapitre III – Durée de validité 54

11 Primes et pouvoir d'achat 55

11.1 Pouvoir d'achat (anciennement accord sectoriel pour 2015-2016) 55
11.2 Accord sectoriel pour 2017 – 2018 57
11.3 Pouvoir d'achat (accord sectoriel 2019-2020) 59
CHAPITRE 1er. Champ d'application 59
CHAPITRE 2 - Durée de validité 60
11.4 Pouvoir d'achat (accord sectoriel 2021-2022) 60
CHAPITRE I - Champ d'application 60
CHAPITRE II - Pouvoir d'achat 60
CHAPITRE III - Dispositions finales 61
11.5 Prime de fin d'année 61
CHAPITRE I - Champ d'application 61
CHAPITRE II. – Détermination de la prime de fin d'année 61

CHAPITRE III. - Caractère supplétif. 62
CHAPITRE IV. – Validité 63
11.6 Prime Corona 64
CHAPITRE I - Champ d'application 64
CHAPITRE II. – Détermination de la prime de fin d'année 64
CHAPITRE III. – Validité 66

12 Fonds 313 - Formation 67

12.1 Introduction 67
12.2 Organisation interne 67
12.2.1 Conditions pour obtenir l'Intervention 68
12.2.2 Les montants accordés: 69
12.3 Pourcentages des cotisations au Fonds social 70
12.4 Utilisation de la cotisation pour les groupes à risques 72

1 Introduction

Les Commissions paritaires ont été mises en place pour négocier des Conventions Collectives du Travail (CCT) dans chaque secteur d'activité.

Les résultats concernent aussi bien les conditions de travail que le salaire ou encore la gestion de la paix sociale.

Elles sont constituées en nombre égal de représentants d'organisations patronales et de représentants d'organisations syndicales.

La Commission Paritaire 313 pour les pharmacies et les offices de tarification, créée par l'arrêté royal du 17 janvier 1972 est composée par:

Pour les organisations d'employeurs :

- Association Pharmaceutique Belge : 7 mandats effectifs et 7 mandats suppléants – Tel . 02.285.42.00
- Office des Pharmacies coopératives de Belgique : 6 mandats effectifs et 6 mandats suppléants – Tel. 02.529.92.41

Pour les organisations de travailleurs :

- Fédération générale du travail de Belgique : 6 mandats effectifs et 6 mandats suppléants – Tel. 02.506.82.11
- Confédération des syndicats chrétiens de Belgique : 6 mandats effectifs et 6 mandats suppléants – Tel.02.246.31.11
- Centrale Générale des syndicats libéraux de Belgique : 1 mandat effectif et 1 mandat suppléant – Tel. 09.242.39.11

La présidente de la Commission Paritaire 313 est :
– Mme Dominique BLOEMEN Direction Générale Relations Collectives du Travail – SPF Emploi

Tél.: 02 233 41 29 Fax.: 02 233 40 79
dominique.bloemen@emploi.belgique.be

Cette commission concerne le personnel en pharmacie ouverte au public ainsi que le personnel des Offices de tarification. Elle ne négocie donc pas pour le personnel travaillant dans les officines hospitalières ou dans les entreprises pharmaceutiques.

Les missions de la commission paritaire sont :

- conclure des conventions collectives de travail ;
- prévenir ou régler des conflits sociaux ;
- conseiller le gouvernement, le Conseil national du travail ou le Conseil central de l'économie ;
- accomplir chaque mission qui leur est confiée par une loi.

A côté de la réglementation générale du travail, les secteurs peuvent négocier des avantages spécifiques pour un secteur déterminé. Il s'agit des conventions collectives du travail (CCT).

Les CCT lient tous les employeurs qui ressortissent à la commission paritaire concernée, dès qu'un avis est publié au Moniteur Belge. Le non-respect d'une CCT peut être sanctionné pénalement. Le contrôle du respect de ces conventions est exercé par la Direction générale Contrôle des lois sociales.

Ces CCT sont limitées dans le temps. Elles peuvent être renouvelées. Elles font donc l'objet d'une renégociation à chaque échéance.

Les derniers barèmes ne sont pas repris dans cette brochure. En effet, les barèmes sont liés également à l'indice santé. Si vous souhaitez obtenir les derniers barèmes, veuillez les consulter sur notre site APB.

Nous signalons que les barèmes conclus au sein de la CP 313 sont des barèmes mensuels minima. Ce qui signifie, d'une part, qu'une rémunération inférieure à ces barèmes n'est pas légale et qu'une rémunération supérieure est possible, voire conseillée.

2 Conditions de travail et de rémunération

Coordination de la Convention collective de travail du 30 novembre 2009 conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification, relative aux conditions de travail et de rémunération modifiée par Convention collective de travail du 24 octobre 2011, la Convention collective du travail du 20 décembre 2017 et la Convention collective du 3 décembre 2019.

TITRE Ier : Conditions de travail et de rémunération

Sous-titre I : Champ d'application

Art. 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par « travailleur » : les travailleurs masculins et féminins.

Sous-titre II : Personnel non-pharmacien

Chapitre I: Classification professionnelle

Section I : Catégories

Art.2

Pour l'application du présent titre, les fonctions sont classées en quatre catégories que définissent les critères généraux ci-après :

Première catégorie

Appartiennent à cette catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

a) l'assimilation de connaissance correspondant au programme de l'enseignement primaire, y compris les deux années du premier degré de l'enseignement secondaire rénové ou toutes études équivalentes et suffisantes pour exercer les fonctions du niveau le moins élevé parmi celles reconnues par la loi et la jurisprudence comme étant d'ordre intellectuel;

et

b) une période d'assimilation d'une durée limitée ne représentant le plus souvent qu'une mise au courant;
et
c) un travail d'ordre secondaire simple n'entraînant pour celui qui l'accomplit aucune responsabilité autre que celle du travail bien fait.

Exemples :

- employé au courrier et à l'expédition;
- garçon de course;
- employé au classement;
- personnel d'entretien ;
- étudiant (autre que étudiant comme pharmacien)

Deuxième catégorie
Appartiennent à cette catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

a) la nécessité d'avoir assimilé des connaissances suffisantes pour permettre l'accès à des fonctions d'ordre intellectuel et, autant que possible, avoir une formation équivalant à celle que donnent les études qui sanctionnent le cycle d'orientation; et

b) une période d'assimilation d'une certaine durée, permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail spécialisé; et

c) un travail simple, peu diversifié, requérant principalement des qualités d'attention, exécuté suivant un standard déterminé sous contrôle direct, constant et détaillé.

Exemples :

- magasinier-employé;
- dactylographe;
- encodeur;
- employé à la comptabilité ayant moins d'un an d'expérience;
- facturier;
- téléphoniste-standardiste;
- étudiant (pharmacien – bachelor)

Troisième catégorie

Appartiennent à cette catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

a) une formation équivalant à celle que donnent les études secondaires du cycle de détermination, soit des études du degré secondaire complétées par des études professionnelles spécialisées ou l'acquisition d'une compétence professionnelle par des stages ou l'exercice d'autres fonctions identiques ou similaires; et

b) un travail d'exécution autonome diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution vis-à-vis de l'employeur.

Exemples :

- sténodactylographe;
- aide-comptable;
- employé à l'informatique;
- dactylographe chargé d'un secrétariat;
- assistant pharmaceutico-technique;
- tarificateur ;
- étudiant (pharmacien – master)

Quatrième catégorie

Appartiennent à cette catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

- une formation équivalant à celle que donnent, en sus des études secondaires complètes, des études spécialisées ou par l'exercice d'emplois identiques ou similaires; et

- un temps limité d'assimilation; et

- un travail autonome, plus diversifié demandant de la part de celui qui l'exécute, une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative, le sens de ses responsabilités; et

- la possibilité : d'exécuter tous les travaux inférieurs de sa spécialité; et

- de rassembler tous les éléments des travaux qui lui sont confiés, éventuellement aidé en cela par des employés des rangs précédents ; et
- de répartir le travail à exécuter parmi les autres assistants pharmaco-techniques de l'officine, dans le but d'assurer une bonne organisation du service;

Exemples :

- comptable;
- sténodactylographe bilingue;
- caissier;
- assistant pharmaco-technique qualifié effectuant sous la surveillance et la responsabilité du pharmacien, les préparations des ordonnances médicales et les compositions pharmaceutiques et qui est en outre, après avoir reçu une formation complémentaire, chargé par son employeur d'assumer un poste de confiance qui se traduit par une plus grande responsabilité dans l'organisation du travail d'une officine ;
- tarificateur-vérificateur chargé de répartir entre les autres tarificateurs le travail à exécuter et de vérifier ce dernier.

Sont à classer hors catégorie les fonctions telles que :

- programmeur;
- secrétaire de direction;
- chef comptable;
- traducteur.

Section II: Modalités d'application

Art. 3

La catégorie à laquelle un travailleur ressortit est en premier lieu déterminée, nonobstant les exemples, en fonction des critères généraux des catégories. Les contestations en matière de classification d'un travailleur seront en première instance soumises à la Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification.

Chapitre II: Barèmes minimum du personnel non pharmacien

Art. 4

Les rémunérations mensuelles minimums, par catégorie définie à l'article 2, des travailleurs non-pharmaciens, sont fixées comme suit **au 1er janvier 2009**.

Cette partie a été supprimée. Si vous souhaitez le texte complet, veuillez consulter le site du SPF Emploi.

Art. 5

Les rémunérations mensuelles minimums, par catégorie définie à l'article 2, des travailleurs non-pharmaciens, sont fixées comme suit **au 1er mars 2009** (dépassement du pivot 111,32 = indexation de 2 %)

Cette partie a été supprimée. Si vous souhaitez le texte complet, veuillez consulter le site du SPF Emploi.

Art. 6

Les rémunérations mensuelles minimums, par catégorie définie à l'article 2, des travailleurs non-pharmaciens, sont fixées comme suit **au 1er janvier 2010**

Cette partie a été supprimée. Si vous souhaitez le texte complet, veuillez consulter le site du SPF Emploi.

Art. 7

Les rémunérations minimums, fixées aux articles 4 à 6, sont appliquées sans préjudice des dispositions plus favorables dont les travailleurs bénéficient en raison de situations acquises.

Art. 7bis

En exécution de l'accord exceptionnel des négociations au niveau des secteurs et des entreprises durant la période 2009-2010 et spécifiquement dans le cadre des dispositions relatives au pouvoir d'achat, les barèmes des rémunérations sont majorés comme suit :

- de 25,00 EUR sur les cinq premières tranches d'expérience des barèmes pour le personnel en pharmacie autres que les pharmaciens.
- de 29,80 EUR sur toutes les autres tranches d'expérience des barèmes pour le personnel en pharmacie autres que les pharmaciens.

Les rémunérations mensuelles minimums, par catégorie définie à l'article 2, des travailleurs non-pharmaciens, sont donc fixées comme suit **au 1er janvier 2010**

Cette partie a été supprimée. Si vous souhaitez le texte complet, veuillez consulter le site du SPF Emploi.

Art. 7ter

En exécution de protocole d'accord du 8 septembre 2010, conclu au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, les barèmes minima des rémunérations du personnel en pharmacie autres que les pharmaciens, tels que prévus dans la présente CCT, sont majorés de 5%.

Les rémunérations mensuelles minimums, par catégorie définie à l'article 2, des travailleurs non-pharmaciens, sont donc fixées comme suit **au 1 janvier 2011** :

Cette partie a été supprimée. Si vous souhaitez le texte complet, veuillez consulter le site du SPF Emploi.

Si l'indice santé lissé (valeur moyenne de l'indice santé des 4 derniers mois à la fin décembre 2010) atteint ou dépasse le pivot 113,55 le barème suivant sera effectivement d'application au **1er janvier 2011** (indexation de 2 %).

Cette partie a été supprimée. Si vous souhaitez le texte complet, veuillez consulter le site du SPF Emploi.

Article 7quater

Les barèmes minima des rémunérations du personnel en pharmacie tels que prévus dans la présente CCT, sont majorés de 0,3%.

Les rémunérations mensuelles minimums, par catégorie définie à l'article 2, des travailleurs non-pharmaciens, sont donc fixées comme suit **au 1er janvier 2012.**

Cette partie a été supprimée. Si vous souhaitez le texte complet, veuillez consulter le site du SPF Emploi.

Art. 8

Conformément aux dispositions de la convention collective de travail sectorielle du 13 décembre 2001 relative à la liaison des salaires à l'index et au passage à l'euro, enregistrée sous le numéro 60.530/CO/313, les rémunérations mensuelles minimum sont rattachées à l'indice santé des prix à la consommation établi mensuellement pour le Royaume, par le Service public fédéral Economie et publié au Moniteur Belge.

Les rémunérations mensuelles minimum sont stabilisées par tranche de l'indice de référence, de façon à ce que la limite supérieure ou inférieure de chaque tranche de stabilisation soit égale à l'indice pivot multiplié ou divisé par le coefficient constant 1,02.

Lorsque la moyenne arithmétique des quatre derniers mois de l'indice santé établi et publié chaque mois par le SPF Economie dépasse la limite d'une tranche de stabilisation, cette limite devient le pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation.

Le dépassement de la limite d'une tranche de stabilisation entraîne l'adaptation des dernières rémunérations mensuelles minimum.

Cette adaptation se fait à la hausse en les multipliant par le coefficient 1,02 ; elle se fait à la baisse en les divisant par le coefficient 1,02.

Par application de ce principe, le tableau suivant est établi à partir du **1er janvier 2010:**

Tranches de stabilisation

Limite inférieure	Pivot	Limite supérieure
102,80	104,90	107,00
104,90	107,00	109,14
107,00	109,14	111,32
109,14	111,32	113,55
111,32	113,55	115,82
111,32	115,82	118,13
115,82	118,13	120,49

Chapitre III : Evolution des rémunérations mensuelles minima du personnel non-pharmacien fixées par la CP 313 selon l'expérience

Art. 9

Partant de la rémunération de départ, les rémunérations mensuelles minima fixées par la CP 313 augmentent dans la mesure où l'expérience du travailleur s'accroit.

Art. 10

§1. L'expérience est définie comme suit :

A. Pour le personnel travaillant dans les Offices de Tarification et pour le personnel travaillant dans les pharmacies ouvertes au public autres que les assistants pharmaceutico-techniques.

Par expérience, on entend l'exercice de l'activité professionnelle :

- dans une entreprise visée par la CP 313 ou
- dans la même fonction ou dans une fonction comparable dans une entreprise non visée par la CP 313 ou
- dans une fonction non comparable dans une entreprise non visée par la CP 313

Aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.
Aucune distinction n'est établie entre l'expérience prouvée acquise comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire.

B. Pour les assistants pharmaceutico-technique travaillant dans une pharmacie ouverte au public

Par expérience, on entend :

- l'exercice de la fonction dans une pharmacie ouverte au publique en Belgique ou
- l'exercice de la fonction dans une pharmacie ouverte au publique de l'Union européenne et pour autant que ces personnes obtiennent une reconnaissance professionnelle du SPF Santé publique ou
- dans une fonction autre, et pour autant que l'activité professionnelle ait atteint une durée d'au moins 10 ans. Dans ce cas, la prise en compte de la période d'activité est forfaitairement réduite de cinq ans et limitée à 15 ans. L'assimilation prend effet à l'issue d'une période de mise à niveau d'une durée de 6 mois.

Aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.

Aucune distinction n'est établie entre l'expérience prouvée acquise comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire

§2. Sont assimilées à l'expérience professionnelle telle que visée aux §1er, les suspensions suivantes du contrat de travail assortie d'un revenu de remplacement :

- les périodes de suspension partielle pour crédit-temps y compris les crédit-temps pour raisons thématiques, congés de maternité et incapacité de travail telles que visées dans la réglementation à la matière ;

- les périodes de suspension complète pour maladie, accident de travail et maladie professionnelle, telles que visées dans la réglementation en la matière ;
- les périodes de suspension complète pour crédits-temps pour des raisons thématiques, tels que visés dans la réglementation en la matière, avec un maximum de 3 ans ;
- les autres périodes de suspension totale en raison d'un crédit temps, avec un maximum d'1 an ;
- les périodes de congé de maternité, de congé de paternité ;
- les périodes de congé prophylactique ;
- les périodes résultant de l'application des mesures de crises telles que prévues par la loi du 19 juin 2009 ;
- les autres périodes de suspension complète du contrat de travail, telles que définies au Chapitre III de la loi du 3 juillet 1978 ;
- les périodes de stages et de formations acquises après les études ;
- les périodes de chômage partiel indemnisé ;

Pour le personnel travaillant dans les offices de tarification et en officine, autre que des assistants pharmaceutico-techniques, les périodes de chômage complet indemnisé avec un maximum de 3 ans.

Pour les assistants pharmaceutico-techniques, à l'issu d'une période d'une durée de 6 mois de mise à niveau, les périodes de chômage complet avec un maximum de 3 ans.

Aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou une période d'assimilation.

§3. Pour l'acquisition de l'expérience professionnelle, aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou une autre période d'assimilation.

Art. 11

Au moment de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est déterminé conformément au barème lié à l'expérience de la catégorie dont relève sa fonction et sur la base de l'expérience effective et assimilée telle que définie à l'article 10.

La somme des périodes d'expérience professionnelle et des périodes assimilées sont exprimées en années et mois.

Le passage d'une année d'expérience à une autre, se fait à la date d'anniversaire du contrat de travail et pour autant que l'accroissement de l'expérience professionnelle de 12 mois soit effective et assimilée

Chapitre V : Dispositions finales et transitoires

Art. 12

Pour les membres du personnel en service au 31 décembre 2009:

§1. Pour la mise en place du nouveau système et par dérogation à ce qui précède : A partir du 1er janvier 2010, le nombre d'années d'expérience pris en considération pour le passé sera équivalent au nombre d'années qui, dans le barème fixé à l'article 6 et correspondant à la rémunération au 31 décembre 2009 du travailleur concerné.

§2. La première augmentation de la rémunération mensuelle minimum telle que fixée par la CP 313 après le 1er janvier 2010 aura lieu le premier jour du mois d'anniversaire de leur entrée en service.

Sous-Titre III : Pharmaciens

Chapitre I : Conditions de rémunérations pour les pharmaciens

Art. 13

Par pharmacien gérant, il faut entendre le pharmacien titulaire non propriétaire de l'officine. Par pharmacien adjoint, il faut entendre le pharmacien qui collabore avec le titulaire (propriétaire ou non) responsable de l'officine.

Art. 14

En application du protocole d'accord sectoriel du 21 décembre 2007, les rémunérations mensuelles minimums des pharmaciens, sont au **1er janvier2009**.

Cette partie a été supprimée. Si vous souhaitez le texte complet, veuillez consulter le site du SPF Emploi.

Art. 15

Les rémunérations mensuelles minima sont fixées comme suit au **1er mars 2009** (dépassement du pivot 111,32 = indexation de 2 %) :

Cette partie a été supprimée. Si vous souhaitez le texte complet, veuillez consulter le site du SPF Emploi.

Art.15 bis

§1 En exécution de l'accord exceptionnel des négociations au niveau des secteurs et des entreprises durant la période 2009-2010 et spécifiquement dans le cadre des dispositions relatives au pouvoir d'achat les barèmes des rémunérations sont majorés de 29,80 EUR sur toutes les tranches d'expérience des barèmes pour les pharmaciens.

Les rémunérations mensuelles minima sont fixées comme suit au **1er janvier 2010** :

Cette partie a été supprimée. Si vous souhaitez le texte complet, veuillez consulter le site du SPF Emploi.

Article 15ter

Les barèmes minima des rémunérations des pharmaciens tels que prévus dans la présente CCT, sont majorés de 0,3%.

Les rémunérations mensuelles minimums, des pharmaciens, sont donc fixées comme suit **au 1er janvier 2012.**

Cette partie a été supprimée. Si vous souhaitez le texte complet, veuillez consulter le site du SPF Emploi.

Pour déterminer si la rémunération mensuelle minimale convenue entre parties est conforme au minimum prévu aux articles 13 à 16, il y a lieu de prendre en considération tous les éléments visés à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, en ce compris les avantages accordés sur des bases autres que mensuelles.

Art. 16

Conformément aux dispositions de la convention collective de travail sectorielle du 13 décembre 2001 relative à la liaison des salaires à l'index et au passage à l'euro, enregistrée sous le numéro 60.530/CO/313, les rémunérations mensuelles minimum sont rattachées à l'indice santé des prix à la consommation établi mensuellement pour le Royaume, par le Service public fédéral Economie et publié au Moniteur Belge.

Les rémunérations mensuelles minimum sont stabilisées par tranche de l'indice de référence, de façon à ce que la limite supérieure ou inférieure de chaque tranche de stabilisation soit égale à l'indice pivot multiplié ou divisé par le coefficient constant 1,02.

Lorsque la moyenne arithmétique des quatre derniers mois de l'indice santé établi et publié chaque mois par le SPF Economie dépasse la limite d'une tranche de stabilisation, cette limite devient le pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation.

Le dépassement de la limite d'une tranche de stabilisation entraîne l'adaptation des dernières rémunérations mensuelles minimum.

Cette adaptation se fait à la hausse en les multipliant par le coefficient 1,02 ; elle se fait à la baisse en les divisant par le coefficient 1,02.

Par application de ce principe, le tableau suivant est établi à partir du **1er janvier 2010:**

Tranches de stabilisation

Limite inférieure	Pivot	Limite supérieure
102,80	104,90	107,00
104,90	107,00	109,14
107,00	109,14	111,32
109,14	111,32	113,55
111,32	113,55	115,82
111,32	115,82	118,13
115,82	118,13	120,49

Art. 17 : Ancienneté

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application des articles 13 à 16 est celle dans le secteur tant en qualité de salarié au service d'un ou de plusieurs employeurs qu'en qualité d'indépendant dans l'officine dont le travailleur était propriétaire ou gestionnaire.

La preuve d'occupation doit être apportée par le travailleur.

Art. 18

(…)

Art. 19

Pour le pharmacien occupé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, les dispositions de la convention collective no. 35 du 27 février 1981 conclue au sein du Conseil National du Travail sont d'application, notamment son article 10.

Sous-titre IV : Remplaçant d'assistant pharmaceutico-technique

Art. 20

Est considéré comme remplaçant d'assistant pharmaceutico-technique, l'employé qui répond aux critères de la troisième catégorie des assistants pharmaceutico-techniques et qui est occupé occasionnellement par différents employeurs.

Art. 21

Le salaire minimum journalier du remplaçant de l'assistant en pharmaceutico-technique est déterminé sur base du salaire minimum mensuel de catégorie III, en fonction de son expérience tel que prévu dans l'article 10 de cette convention.

Les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

Dans le cas d'avantages en nature accordés, la valeur de la nourriture peut être déduite selon le montant déterminé pour le calcul des contributions à la sécurité sociale.

Sous-Titre V : Petits chômages

Art. 22

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, un troisième jour de congé, avec maintien de la rémunération normale est accordé à l'occasion du mariage du travailleur et de la naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.

Dix jours de congé[1], avec maintien de la rémunération normale sont accordés à l'occasion :

- du décès d'un enfant de moins de 18 ans ou
- du décès du conjoint

[1] Cette modification entre en vigueur le 1er janvier 2020

Article 22 bis

Le petit chômage qui s'applique aux personnes mariées est également applicable aux cohabitants légaux et aux cohabitants de fait qui peuvent se munir d'une attestation officielle des autorités communales de résidence sous le même toit que le travailleur (euse).

Art. 23

Lorsque les congés n'ont pas été pris dans les conditions prévues à l'arrêté royal du 28 août 1963 précité, les travailleurs peuvent toutefois en revendiquer le bénéfice à l'occasion des événements suivants :

- mariage du travailleur;
- mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur du travailleur;
- décès du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, du grand-père, de la grand-mère, du frère, de la sœur, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru du travailleur.

Art. 24

Là où des conditions plus favorables en matière de vacances et de congés sont en usage, la situation acquise doit être maintenue au profit des travailleurs.

TITRE II : Durée du travail

Chapitre Ier : Champ d'application

Art. 25

Le titre II de la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs, à l'exception des pharmaciens porteurs du diplôme légal, et aux employeurs qui les occupent.
Pour ces derniers, la durée du travail fait l'objet d'une convention collective du travail spécifique.

Chapitre II : Durée du travail

Art. 26

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 h.

Art. 27

L'occupation du travailleur après 20 heures n'est autorisée que lorsque l'employeur participe au service de garde pour sa région. La durée du travail de nuit presté entre 20 et 6 heures ne peut excéder 20 heures par an.

Article 27bis

Notamment lors de la garde, l'employeur respecte l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'employeur a l'obligation de fournir au travailleur un logement convenable pendant la garde.

S'il s'engage à le nourrir la nourriture doit être saine et suffisante.

Si l'employé preste la garde dans les locaux de la pharmacie, l'employeur met au minimum à la disposition de l'employé:

- Un lit
- Accès aux sanitaires (toilette, lavabo/douche)

L'employeur veille à garantir la sécurité de ses employés en tout temps et prend des mesures renforcées durant la garde.

Article 27ter

La réglementation sur la rémunération du temps de travail est applicable.

Art. 28

Lorsque les travailleurs sont occupés au travail au-delà des limites fixées aux articles 26 et 27 du présent titre en vertu de l'article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'employeur en informe l'inspection du travail dans les plus brefs délais.

Art.29

La durée du travail peut excéder de 20 heures par an la limite hebdomadaire fixée à l'article 26 du présent titre, à condition de ne pas dépasser les limites fixées par ou en vertu de la loi.

L'employeur ne peut faire usage de cette faculté que pour autant que les travailleurs ou, si elle existe, la délégation syndicale de l'entreprise en soient avisés au moins sept jours à l'avance.

Art. 30

Dans les pharmacies installées dans les stations balnéaires et climatiques, ainsi que dans les centres touristiques, les limites fixées par ou en vertu de la loi peuvent être dépassées, pendant treize semaines par année civile, en vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail.

La limite hebdomadaire visée à l'article 26 du présent titre ne peut être dépassée de plus de cinq heures.

TITRE III : Modalités d'utilisation du congé éducatif

Chapitre Ier : Répartition et utilisation du congé éducatif

Art. 31

En exécution de l'article 4 de la loi du 10 avril 1973 accordant le congé éducatif aux travailleurs en vue de la promotion sociale, le congé est utilisé de la manière suivante :

- 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.

Chapitre II : Régime dérogatoire

Art. 32

Moyennant accord unanime du conseil d'entreprise ou, à défaut, en accord avec le chef d'entreprise et la délégation syndicale, ou à défaut en accord entre le chef de l'entreprise et les travailleurs concernés, il peut être dérogé au mode de répartition prévu à l'article 31.

Art. 33

Dans ce cas, le nombre total des heures est étalé sur toute l'année scolaire sous forme de congés répartis par mois ou par semaine.

Art. 34

A la demande expresse du travailleur, un quart au maximum du congé visé à l'article 33 peut être affecté à la préparation et à la présentation des examens. La demande doit être introduite auprès du chef d'entreprise ou de son représentant au début de l'année scolaire et, au plus tard, le 31 décembre de l'année en cours.

TITRE IV : Remplacement de jours fériés légaux coïncidant avec le jour de la semaine habituellement non presté et Vacances annuelles.

Art. 35

Dans le cadre des emplois à temps plein, les jours fériés légaux coïncidant avec le jour de la semaine habituellement non presté donnent lieu à un jour de congé compensatoire.

Art. 36

La présente convention collective de travail est complétive. Elle ne s'applique pas aux entreprises ayant un conseil d'entreprise et/ou un comité pour la protection et la prévention au travail et/ou une délégation syndicale.

Elle ne s'applique pas non plus aux entreprises où il existe une convention collective de travail d'entreprise fixant les modalités relatives aux vacances annuelles.

Art. 37

Les parties fixeront conjointement, conformément à la législation sur les jours fériés, les jours fériés et les jours de remplacement avant le 15 décembre de l'année civile précédant l'année pendant laquelle les jours fériés seront accordés.

Art. 38

En conformité avec les dispositions de la législation concernant les vacances annuelles, les parties fixeront la période des vacances principales avant le 1er avril de l'année civile.

L'accord fera l'objet d'une convention qui doit contenir les mentions suivantes :

- les noms des parties signataires ;
- la date des vacances principales ;
- la date de signature.

Un exemplaire de la convention sera mis à la disposition de chaque partie.

Art. 39

Si aucun accord n'est intervenu au 1er avril de l'année civile, le travailleur pourra transmettre dans les quatorze jours civils une proposition écrite à l'employeur.
L'employeur signera le duplicata de cette proposition. Cette signature ne tiendra lieu que d'attestation de réception de la proposition. La proposition pourra également être transmise par lettre recommandée.

Art. 40

A défaut d'accord ou de proposition écrite au 1er mai de l'année civile ou si la proposition écrite n'a pas été acceptée, la partie la plus diligente pourra adresser une demande de conciliation au président de la commission paritaire par l'intermédiaire d'une des organisations représentées au sein de celle-ci.

Le président de la commission paritaire convoquera une réunion de conciliation avant le 15 mai de chaque année afin d'examiner toutes les demandes.

Art. 41

Les tribunaux du travail restent finalement compétents pour trancher le différend.

Art. 42

L'employeur et le travailleur prendront au niveau de l'entreprise des engagements à propos d'un système permettant de porter en compte les jours de vacances.

Titre V : Dispositions finales

Art. 43

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Elle est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification et aux organisations y représentées.

3 Frais de transport des travailleurs

Convention collective de travail du 24 octobre 2011, conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs. Et modifiée par les Conventions Collectives du Travail du 24 octobre 2011, du 19 décembre 2013,du 3 décembre 2019 et du 17 décembre 2021

Art. 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2

L'intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs est accordée pour autant que la distance parcourue pour se rendre au travail soit égale ou supérieure à 1 km[2] et n'est pas conditionnée au non dépassement d'un quelconque plafond salarial.

Art. 3

(…)

Art. 4

Pour les déplacements effectués par tous moyens de transports autre que les vélos, l'intervention de l'employeur est fixée à 80% du prix de l'abonnement train deuxième classe, tram ou bus pour une distance égale pour une distance égale.[3]

Art. 5

Pour les déplacement en vélo, sauf si des dispositions plus favorables existent dans l'entreprise, il est convenu :

Si seul un vélo est utilisé pour se déplacer :

- indemnité de 0,20€/km (avec un maximum de 30 km/Jour A/R)

---

[2] Cette modification entre en vigueur le 1er janvier 2014.

[3] Cette modification entre en vigueur le 1er janvier 2020.

- Si combinaison avec transport en commun, en plus du remboursement dans l'abonnement du transport en commun : indemnité pour le trajet vélo de 0,10€/km (avec un maximum de 30 km/Jour A/R)

L'indemnité est accordée au prorata du nombre de jours prestés.[4]

Art. 6

Pour les travailleurs dont les prestations s'étendent sur six jours par semaine, l'intervention de l'employeur qui résulte de l'application des articles 3 à 6 est majorée d'un cinquième.

Art. 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2012

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification et aux organisations y représentées.

[4] Cette modification entre en vigueur le 1er janvier 2022.

4 Formation

Convention collective de travail du 17 décembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, en ce qui concerne l'effort de formation.

CHAPITRE I - Champ d'application

Art. 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, à l'exclusion des employeurs occupant moins de dix travailleurs, et travailleurs, qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de cette convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable - chapitre 2 - section 1ère : « Investir dans la formation » - articles 9 à 21 de la loi, ainsi qu'en exécution de l'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la première section du chapitre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable et ne concerne que les employeurs tels que prévu à l'article 10 de cette loi.

CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 3

Les employeurs ressortissant à la Commission paritaire 313 prennent l'engagement de

- Respecter l'acquis déjà prévu dans la Convention collective de travail du 27 février 2008, conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, relative à la formation ;
- Atteindre l'objectif interprofessionnel collectif de 5 jours de formation pour tous les travailleurs en moyenne par an par équivalent temps plein comprenant le trajet suivant :
    - 2 jours en 2022 dont un jour de formation individuelle
    - 3 jours en 2024 dont un jour de formation individuelle
    - 4 jours en 2026 dont un jour de formation individuelle
    - 5 jours en 2028 dont un jour de formation individuelle

Art.4

Les partenaires sociaux s'engagent :

- À encourager les travailleurs à suivre les formations permettant de développer les connaissances requises ;
- À encourager les employeurs à accorder les jours de formation prévus par la présente CCT à son personnel;
- À demander des informations auprès d'organisations de formations reconnus et discuter de la planification des formations ;
- À rédiger des rapports, évaluer les résultats et donner des conseils sur des activités de formations complémentaires.

Les résultats seront transmis annuellement au Fonds 313 et évalués par celui-ci qui transmettra ses conclusions à la Commission paritaire.

Art.5

Les formations, visées à l'article 3, sont à charge de l'employeur lorsqu'elles sont organisées au sein de l'entreprise ou conjointement par plusieurs entreprises ou pour les autres formations, lorsqu'elles sont agréées par le Fonds 313 institué par la convention collective sectorielle du 9 juin 1997 (45.742/CO/313, A.R. 22 janvier 2002 - M.B. 4 avril 2002).

CHAPITRE III. - Validité

Art. 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022 et remplace la convention collective de travail du 27 février 2008, conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, relative à la formation (N°88454/CO/313).

La présente convention collective de travail est conclue à durée indéterminée.

Chacune des parties peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de 3 mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire 313.

5 Durée du travail – pharmaciens

Convention collective de travail du 17 décembre 2002, conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, relative à la durée de travail des pharmaciens et des pharmaciennes modifiée par la Convention collective du travail du 20 décembre 2017.

Art. 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux pharmaciens et pharmaciennes occupés auprès d'employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification, pour autant qu'ils ne puissent pas être considérés comme personnel de confiance dans le sens de l'arrêté royal du 10 février 1965, désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail.

Art. 2

Vu la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie, la durée de travail hebdomadaire des pharmaciens et des pharmaciennes est diminuée à 38 heures par semaine à partir du 1er janvier 2003.

Art. 3

Pour des raisons pratiques d'organisation du travail, cette réduction du temps de travail est, de préférence, exécutée sous la forme de jours de compensation.

Ces jours de compensation sont fixés annuellement en commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Il sera accordé six jours de compensation par an pour compenser une heure de réduction de la durée du travail et treize jours par an pour compenser deux heures de réduction de la durée du travail.

Article 3bis

Notamment lors de la garde, l'employeur respecte l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'employeur a l'obligation de fournir au travailleur un logement convenable pendant la garde.
S'il s'engage à le nourrir la nourriture doit être saine et suffisante.

Si le travailleur preste la garde dans les locaux de la pharmacie, l'employeur met au minimum à la disposition du travailleur:
- Un lit

- Accès aux sanitaires (toilette, lavabo/douche)

L'employeur veille à garantir la sécurité de ses travailleurs en tout temps et prend des mesures renforcées durant la garde.

Article 3ter

Les dispositions et champs d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et notamment celles relatives à la durée du travail, sont applicables aux prestations fournies durant les rôles de gardes.

Art. 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1 janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de 3 mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à toutes les parties signataires.

6 Congé d'ancienneté

Convention collective de travail du 24 octobre 2011 relative au congé d'ancienneté conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification modifiée par la Convention collective de travail du 19 décembre 2013, la Convention collective du travail du 20 décembre 2017, la Convention collective du 3 décembre 2019

Art.1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" : les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2

Les travailleurs (euses) ont droit, chaque année, à un jour de congé supplémentaire à partir de 15 ans d'ancienneté ou plus dans une même entreprise, et à un deuxième jour supplémentaire à partir de 25 ans d'ancienneté ou plus dans une même entreprise, sauf si des dispositions plus favorables existent dans l'entreprise. [5]

Art. 2 bis

Pour les travailleurs(euses) occupé(e)s dans un régime à temps partiel, le jour de congé d'ancienneté supplémentaire tel que prévu à l'article 2 de la présente convention collective du travail est octroyé au prorata du nombre d'heures prestées dans l'entreprise, sauf si des dispositions plus favorables existent dans l'entreprise.

Art. 3

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification et aux organisations y présentées.

---

[5] Cette modification entre en vigueur le 1er janvier 2020

7 Délégation syndicale

Convention collective de travail du 8 janvier 2015 conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, concernant le statut de la délégation syndicale modifiée par la Convention collective du travail du 20 décembre 2017

Chapitre 1 – Champ d'application

Art. 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.
Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins travaillant dans les pharmacies et les offices de tarification à l'exclusion du personnel d'entretien.

Art- 2 - Les employeurs reconnaissent à leur personnel, syndiqué au sein d'une des organisations syndicales signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention.

Art. 3 - Les employeurs s'engagent à recevoir la délégation syndicale, à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Art- 4 - Les délégués syndicaux du personnel doivent en toutes circonstances :

a) faire preuve d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
b) éviter personnellement et faire éviter aux collègues tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements de travail et des conventions collectives ainsi qu'à la discipline au travail et au secret professionnel;
c) ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons et réciproquement.

Art. 5 - Les organisations syndicales signataires s'engagent, à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la convention collective n°5 du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel, complétée par la convention n°5bis du 30 juin 1971 et de la présente convention.

Chapitre II : Compétences de la délégation syndicale

Art. 6 - La délégation syndicale a le droit d'être entendue par l'employeur ou par ses représentants à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Art. 7 - Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

Art. 8 - En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 6 et 7 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations relevant de la sphère privée.

Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives de travail ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Art. 9 – L'employeur ou son représentant recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les 14 jours suivant l'introduction de la demande. Cette audience lui sera accordée à l'occasion de tout litige concernant :

a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés aux articles 2 à 5 de la convention collective du 24 mai 1971 du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;

b) l'application de la législation sociale, des règlements de travail, des conventions collectives et des contrats individuels d'emploi, et notamment l'application au personnel syndiqué de l'entreprise des taux d'appointements et des règles de classification dans le cadre des lois et des conventions collectives en vigueur;

c) les relations de travail.

Art. 10 - La délégation syndicale est compétente
pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise occupant 50 travailleurs ou plus sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux.

Art. 11 - La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire et notamment le conseil d'entreprise, le Comité pour la Prévention et la Protection au travail.

Toutefois, la susdite délégation peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les travailleurs.
Chapitre III : Composition de la délégation.

Art. 12
A la demande d'une ou plusieurs organisations représentatives des travailleurs, une délégation syndicale est installée dans les entreprises occupant 50 travailleurs et plus dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée ~~4/5 ou plus~~, lorsqu'au moins 25 % de l'effectif total des travailleurs est syndiqué.

Pour l'application de la présente convention, on entend par entreprise l'unité technique d'exploitation au sens de la législation relative aux élections sociales.

Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve:
(1) que soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit que ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles;
(2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail commun ou comportant des dispositions similaires.

Toutefois, cette présomption peut être renversée si le ou les employeurs apporte(nt) la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître de critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation.

Le calcul du nombre de travailleurs se fait sur base du nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise selon la déclaration ONSS, durant les quatre trimestres précédant le trimestre pendant lequel la demande est introduite.

Pour le calcul du nombre de travailleurs visés, on prend en compte tous les travailleurs tels que définis au § 1er, alinéa 1er du présent article.

Tout employeur est tenu de communiquer par écrit, à la simple demande écrite d'une organisation syndicale représentative, le nombre de personnes occupées dans son entreprise, même si aucune demande d'installation d'une délégation syndicale n'a déjà été faite.

Afin de déterminer le taux de syndicalisation, il est tenu compte du nombre de travailleurs syndiqués occupés dans l'entreprise au moment du dépôt de la demande d'institution d'une délégation syndicale.

En cas de litige au sujet du nombre de travailleurs syndiqués travaillant dans l'entreprise, on fait appel au président de la commission paritaire qui compare les listes de membres qui lui ont été communiquées à cette fin avec la liste du personnel qui lui est transmise par l'employeur.

Art. 13 - L'organisation syndicale qui prend l'initiative visant à instaurer une délégation syndicale, doit en informer les autres organisations syndicales par lettre recommandée.
Celles-ci avertissent, par lettre recommandée, endéans les 14 jours, l'organisation qui a pris l'initiative, qu'elles prétendent à au moins un mandat.
A défaut de réaction de leur part dans le délai précité, elles sont supposées ne pas prétendre à une représentation.
Sous peine de nullité, la demande d'instauration d'une délégation syndicale est introduite auprès de l'employeur au moyen d'une lettre recommandée commune à ces organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat.

Dans cette lettre, les organisations syndicales citées ci-dessus se référeront aux dispositions de la convention collective de travail sur le statut de la délégation syndicale conclue à la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.
L'employeur peut, dans un délai de 15 jours qui suit la demande citée ci-dessus, s'opposer à l'instauration d'une délégation syndicale par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont introduit la demande.

Art. 14 - La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs. Les délégués peuvent désigner parmi eux un président de délégation.

La délégation syndicale est composée comme suit :
A partir de 50 travailleurs : 2 membres effectifs et 2 suppléants.

Chapitre IV : Désignation des délégués

Art- 15 - Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou de suppléant, les membres du personnel doivent répondre aux conditions suivantes :
1. être en règle pour pouvoir travailler en Belgique ;
2. a) avoir été occupé en qualité de travailleur, depuis au moins un an;
b) avoir au moins douze mois consécutifs de
présence dans l'entreprise et ne pas avoir atteint l'âge légal de la pension;
3. ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation;
4. ne pas faire partie du personnel dirigeant au sens de la législation sur les conseils d'entreprise ;
5. être affilié à l'une des organisations syndicales reconnue.

Art. 16 - Les organisations syndicales qui prétendent à un mandat au moins se mettront d'accord entre elles, avant l'introduction de la demande commune, visée à l'article 13, sur la répartition des mandats, proportionnellement au nombre respectif des membres dans l'entreprise.

A défaut d'accord intersyndical, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du président de la Commission paritaire pour le personnel en pharmacie et les offices de tarification : le nombre de mandats sera réparti selon le nombre d'affiliations syndicales au prorata de la règle D'Hondt.

Au moment où la demande commune, visée à l'article 13, est envoyée à l'employeur, les organisations syndicales enverront au président de la Commission paritaire 313, par lettre recommandée, copie de cette demande, avec la liste des candidats effectifs et suppléants possibles, dont le nombre est limité à celui fixé par l'article 15. La liste définitive des délégués effectifs et suppléants proposés est présentée par écrit à l'employeur au plus tard 30 jours après l'introduction de la demande visée à l'article 13. Ce délai est suspendu en cas de contestation du nombre fixé à l'article 12.

Art. 17 - Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement du membre effectif :
1. en cas d'un empêchement de celui-ci;
2. lorsque le membre effectif est décédé, ne réunit plus les conditions fixées à l'article 15 ou si son mandat est venu à échéance en application de l'article 22.

Art. 18 - Chaque organisation pourvoira en temps utile au remplacement de ceux de ses délégués qui viendraient à cesser leurs fonctions. Ce remplacement se fera conformément aux dispositions définies aux articles 15 à 17.

Art. 19 - L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, l'employeur fait connaître aux organisations professionnelles de travailleurs en cause ses motifs d'opposition dans les 14 jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 16, alinéa 3.
En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au bureau de conciliation de la Commission paritaire, qui la tranchera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées d'un conseil.

Art. 20 - La délégation syndicale est installée officiellement dans les quatorze jours après l'expiration du délai visé à l'article 19, alinéa 1er. En cas de désaccord entre les parties, ce délai prend cours après notification de la décision du bureau de conciliation, visée à l'article 19, alinéa 2.
A l'occasion de l'installation officielle, les parties fixent les modalités de fonctionnement de la délégation syndicale, en application du chapitre V.

Art. 21 - La durée du mandat de délégué syndical est de 4 ans et il est renouvelable.
L'employeur prévient, par lettre recommandée, les organisations syndicales représentatives du fait que la durée des mandats est presque écoulée. Dans ce cas, si les organisations syndicales ne procèdent pas à de nouvelles désignations conformément à la procédure prévue à l'article 13 avant l'échéance des mandats, les mandats prennent fin à l'échéance.

Si l'employeur omet de faire cette communication dans le délai fixé, les mandats sont reconduits tacitement.

Art. 22 - Le mandat du délégué syndical prend fin:
a) à son expiration normale;
b) par démission du délégué signifiée par écrit à l'employeur;
c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'entreprise;
d) par transfert vers une autre unité technique d'exploitation sauf si l’employeur reste identique ;
e)lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation. Dans ce cas, le syndicat avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu ;
f) Lorsque le délégué est chargé d’une fonction de direction.

Chapitre V : Fonctionnement

Art.23 - Conscient de sa part de responsabilité en ce qui concerne la problématique du personnel, le délégué considère et traite les problèmes posés avec toute l'objectivité requise.

Art. 24 - La délégation au complet ou non se réunit avec l'employeur pendant les heures de service normales.
Les heures consacrées à ces réunions et le crédit de 2 heures par mois pour préparer ces réunions sont considérés comme des heures de travail normales pour le personnel, aussi bien pour le calcul du temps de travail que pour le paiement du salaire. Pour la partie de la réunion qui dépasse la durée de travail normale, aucun sursalaire n'est toutefois dû.

Le délégué syndical avertit son supérieur hiérarchique avant sa participation à une réunion et veiller à ce que ceci ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

Art. 25 - Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec l'employeur et rémunéré comme du temps de travail - pour exercer à titre individuel ou collectif les missions et activités syndicales dans l'entreprise.

En vue d'utiliser ce temps et ces facilités, les membres de la délégation syndicale doivent informer au préalable l'employeur et, en accord avec lui, doivent veiller à ce que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement des services de l'entreprise. En cas de désaccord, l'employeur en informe l'organisation syndicale concernée, en motivant sa position.

L'entreprise met de façon permanente ou occasionnelle un local à la disposition de la délégation syndicale afin de lui permettre d'exécuter convenablement sa mission.

Art. 26 - La délégation syndicale peut procéder oralement, par écrit ou par voie électronique à toute communication utile au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.
Avec l'accord de l'employeur, des réunions d'information pour le personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur le lieu de travail et durant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord.

Chapitre VI: Statut de délégué syndical

Art. 27 - Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantage spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués bénéficient des promotions normales de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 28 - §1erLe délégué ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat. §2 L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour qui suit la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'accepter les motifs du licenciement envisagé.

Cette notification se fait par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets. L'organisation syndicale concernée et l'employeur ont l'obligation de tout mettre en œuvre pour résoudre la contestation au niveau de l'entreprise.

§3 Si, au niveau de l'entreprise, aucun accord ne peut être obtenu, ce litige est transmis à la commission paritaire. Faute d'un accord au sein du bureau de conciliation de la commission paritaire dans les trente jours, l'employeur a le droit de saisir le Tribunal de travail du litige.

Art. 29 - En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui l'a désigné doivent en être informées immédiatement par lettre recommandée.

Art. 30 - Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:

1) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 28 et 29 ci-dessus;
2) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 28 § 3, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la commission paritaire ou par le Tribunal du travail;
3) si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
4) si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives aux indemnités de licenciements, prévues par la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue dans la loi du 19 mars 1991.

Chapitre VII : Durée de validité

Art. 31 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

8 Innovation

Convention collective de travail du 24 juin 2015 conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, relative à l'innovation

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Article 2 – Base légale

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 22 de la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance (Moniteur Belge 22 mai 2014) et en exécution de l'arrêté royal du 4 juillet 2014 portant exécution de l'article 22 précité (Moniteur belge du 14 juillet 2014).

Article 3 - Constat

Les parties signataires reconnaissent que l'innovation dans le secteur est très importante dans la perspective du maintien d'emplois. C'est pourquoi il est important de faire l'inventaire des initiatives existantes en matière d'innovation et de bien assuré le suivi. En outre, l'objectif doit aussi être de soutenir et encourager les projets innovants

Article 4 - Rapportage

Les parties signataires conviennent que, en exécution de l'article 22 de la loi du 15 mai 2014 susmentionnée, elles établiront un rapport annuel quant à l'innovation dans le secteur.
Ce rapport sera discuté au sein du Fonds 313 et ensuite sera approuvé par la Commission paritaire 313.

Article 5 – Innovations dans le secteur

En particulier les parties signataires sont attentives aux nouvelles initiatives prises en vue de renforcer le rôle du pharmacien en tant que prestataire de soins, conseiller en santé et responsable du bon usage des médicaments :

- déploiement des Services et des Soins pharmaceutiques,
- Plus grande responsabilité dans le coût des prestations de santé,
- renforcer la sécurité liée aux médicaments.

Pour répondre à ces nouveaux objectifs, les travailleurs du secteur doivent s'adapter aux nouvelles technologies.

La compétitivité du secteur est tributaire d'une mise à niveau constante du personnel. L'évolution de la législation changeante oblige également les travailleurs à suivre une formation continue.

Article 6 – Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire 313.

9 Déconnexion

CP 313 – commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification – RECOMMANDATION – 17/12/2021

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

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

A cet égard, ils demandent aux entreprises d'aborder régulièrement cette question au sein des organes de concertation existants et avec les travailleurs, comme le prévoit la loi du 26 mars 2019 relative au renforcement de la croissance économique et la cohésion sociale.
L'objectif final est de prendre des mesures concrètes rendant possible cette déconnexion.
Fin 2022, les partenaires sociaux évalueront la situation de la déconnexion dans le secteur.

10 Crédit-temps

10.1 Crédit-temps (demandes introduites avant le 1er septembre 2012)

Convention collective de travail du 16 décembre 2003, conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, en application des conventions collectives de travail 77 bis et 77 ter conclues au sein du Conseil National du Travail et instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.[6]

CHAPITRE I - Champ d'application

Art. 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par «travailleurs» les travailleurs masculins et féminins.

CHAPITRE II - Dispositions générales

Art. 2

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution des dispositions des conventions collectives de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 et 77 ter du 10 juillet 2002, conclues au sein du Conseil national du travail et rendues obligatoires par arrêtés royaux des 25 janvier 2002 et 20 septembre 2002, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

CHAPITRE III - Petites entreprises

Art. 3

En application de l'art. 2 § 3 de la convention collective de travail 77 bis précitée, les parties conviennent que, dans les entreprises occupant moins de 11 travailleurs, l'autorisation de l'employeur est requise tant pour l'octroi du crédit temps que pour la diminution de carrière ou la réduction des prestations de travail à mi-temps.

---

[6] Cette CCT est remplacée par la CCT du 19 décembre 2013, sauf pour les personnes bénéficiant déjà des droits de cette CCT.

CHAPITRE IV - Durée du crédit-temps et calcul du seuil.

Art. 4

En application de l'art. 3 § 2 de la convention collective de travail 77 bis précitée, la durée maximum de l'exercice du droit au crédit temps sur l'ensemble de la carrière est portée à deux ans.

Art. 5

En application de l'art. 15 § 7 de la convention collective de travail 77 bis précitée, les travailleurs qui font appel à l'art. 6 § 1 et/ou p.c. à l'art. 9 § 1, 1 de la convention collective de travail 77 bis précitée ne sont pas imputés sur le seuil de 5 prévu à l'art. 15 § 1 de la convention collective de travail 77 bis précitée.

CHAPITRE V. - Pharmaciens titulaires et personnes de confiance.

Art. 6

Les pharmaciens titulaires et les travailleurs visés par l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale et publié au M.B. du 12 février 1965 sont, en application de l'art. 2 § 3 de la convention collective de travail 77 bis précitée, exclus du droit au crédit-temps.

Art. 7

Les pharmaciens titulaires et les travailleurs visés à l'article 6 ci-avant peuvent bénéficier, à partir de l'âge de 60 ans, des mesures de diminution de carrière, moyennant l'accord de l'employeur.

CHAPITRE VI. - Caractère supplétif.

Art. 8

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice aux conventions collectives d'entreprises ou aux accords individuels plus favorables existants à la date de son entrée en vigueur.

CHAPITRE VII – Validité

Art. 9

La présente convention collective entre en vigueur le 1er décembre 2003.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification et aux organisations y représentées.

10.2 Crédit-temps (demandes introduites à partir du 1er septembre 2012)

Convention collective de travail du 19 décembre 2013 conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, en application de la convention collective de travail n° 103 conclues au sein du Conseil National du Travail et instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps modifiée par la Convention collective du travail du 20 décembre 2017

CHAPITRE I - Champ d'application

Art. 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par «travailleurs» les travailleurs masculins et féminins.

CHAPITRE II - Dispositions générales

Art. 2

La présente convention collective de travail est conclue conformément à la Convention collective du travail n° 103 conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ("CCT n° 103")

CHAPITRE III – Droit complémentaire sectoriel

Art. 3

En application de l'article 4, §1, point 3 de la convention collective du travail n°103 susmentionnée, un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps est octroyé aux travailleurs pour une période de 36 mois maximum pour les motifs suivants :

- Assister et octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
- Octroyer des soins palliatifs ;
- prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans.

La période de 36 mois est étendue à 51 mois lors de la diminution de carrière à mi-temps.

Les conditions prévues à l'article 4 de la CCT n°103 doivent être remplies.

Art. 4

En application de l'article 8, §3 de la convention collective du travail n°103 susmentionnée, un droit complémentaire au crédit-temps est octroyé aux travailleurs âgés de 50 ans au moins, pouvant justifier 28 années de carrière professionnelle. Ce droit complémentaire n'est accessible qu'aux seuls travailleurs visés par l'article 10, §1, 1° de la convention collective n°103 qui réduisent leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine.

CHAPITRE IV - Petites entreprises

Art. 5

En application de l'article 11 §4 de la convention collective du travail n° 103 susmentionnée l'exercice des droits aux crédits temps avec ou sans motif est subordonné à l'accord de l'employeur lorsque celui-ci occupe 10 travailleurs ou moins à la date du 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré.

CHAPITRE V. - Pharmaciens titulaires et personnes de confiance

Art. 6

En application de l'article 2 §3 de la convention collective du travail n° 103 susmentionnée les pharmaciens titulaires et les travailleurs visés par l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale et publié au M.B. du 12 février 1965, sont exclus du droit au crédit-temps avec ou sans motif.

Art. 7

Par dérogation, les pharmaciens titulaires et les personnes investies d'un poste de confiance visées à l'article 6 peuvent bénéficier, à partir de l'âge de 60 ans, des mesures de diminution de carrière, moyennant l'accord de l'employeur.

CHAPITRE VI – Validité

Art. 8

Les travailleurs peuvent exercer le droit au crédit-temps sur base de la présente Convention que s'ils n'ont pas déjà bénéficié des avantages d'un crédit temps sans motif ou avec motif sur base de la convention collective du Travail de 16 décembre 2003 pour autant que ces motifs soient identiques, que les conditions soient respectées et que la durée totale de 36 mois soit atteinte.

La période de 36 mois est étendue à 51 mois lors de la diminution de carrière à mi-temps.

Le droit au crédit temps du travailleur conclu sur base de la convention collective du travail du 16 décembre 2003 conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmaciens et les offices de tarification avant l'entrée en vigueur de la CCT n° 103 reste en vigueur.

Art.9

La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification et aux organisations y représentées.

10.3 Chômage avec complément d'entreprise

Convention collective de travail du 2 septembre 2019 conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification
Régime de chômage avec complément d'entreprise.

CHAPITRE Ier. - Champ d'application

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

§ 2. On entend par "travailleurs" : les employés masculins et féminins.

CHAPITRE II. – Licenciement

Art. 2. L'indemnité complémentaire, instaurée dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 et ses modifications, est octroyée aux travailleurs qui sont licenciés pour des raisons autres que le motif grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

CHAPITRE III. - Conditions d'âge et d'ancienneté

Art. 3. La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 et ses modifications est fixée à 62 ans pour autant que la personne concernée remplisse les conditions légales de carrière et pour autant que celui-ci ait une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 2 ans au moment du préavis.

CHAPITRE IV. - Application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail

Art. 4. § 1. Sans préjudice de l'application des règles reprises ci-dessus et en exécution de la CCT n° 134 du 23 avril 2019 « instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue » et de la CCT n° 135 du 23 avril 2019 « fixant à titre interprofessionnel, pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant un carrière longue », il est octroyé aux travailleurs licenciés qui satisfont aux conditions énoncées dans les paragraphes suivants, l'avantage du régime de chômage avec complément d'entreprise.

§2. Les travailleurs licenciés entre le 01/01/2019 et le 31/12/2020 et qui justifient d'une très longue carrière de 40 ans doivent avoir 59 ans au plus tard le 31 décembre 2020 et au moment de la fin de leur contrat.

§3. La condition de carrière de 40 ans doit être remplie au moment de la fin du contrat de travail.

Le travailleur qui réunit les conditions prévues à l'article §2 du présent article et dont le délai de préavis expire après le 31.12.2020, maintient le droit au complément d'entreprise.

CHAPITRE V. – Dispense de disponibilité

Art. 5. Ces travailleurs, pourront solliciter une dispense de disponibilité adaptée lors de leur inscription comme demandeur d'emploi jusqu'au 31.12.2020 si, au moment de leur demande, ils ont atteint l'âge de 62 ans ou justifient d'une très longue carrière de 42 ans.

CHAPITRE VI. – Durée de la validité

Art. 6 § 1er. La présente convention collective de travail est conclue pour une période déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

§ 2. Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'application sauf si une norme légale impérative supérieure fixe d'autres conditions, termes ou modalités.

10.4 Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2021 – 2022

Convention collective de travail du 1er décembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2021 - 2022.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins.

CHAPITRE II. – Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

Art. 2
§1. La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue à l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et la convention collective du travail n°153 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021.

§2. Elle a pour objet de fixer, pour la période du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense d'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise et qui ont une carrière longue.

Art. 3
Les travailleurs ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition:
- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2022;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2022 et au moment de la fin du contrat de travail.

CHAPITRE III. – Durée de la validité

Art. 4
La présente convention collective entre en vigueur le 1er juillet 2021 et est valable jusqu'au 31 décembre 2022.

10.5 Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2023 – 2024

Convention collective de travail du 1er décembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2023 - 2024.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins.

CHAPITRE II. – Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

Art. 2
§1 La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue à l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et la convention collective du travail n°155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021.

§2. Elle a pour objet de fixer, pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense d'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise avant le 1er juillet 2023 et qui ont une carrière longue.

Art. 3
Les travailleurs ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition:
- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail.

CHAPITRE III. – Durée de la validité

Art. 4

La présente convention collective entre en vigueur le 1 janvier 2023 et est valable jusqu'au 31 décembre 2024.

10.6 Allocations – fin de carrière

Convention collective de travail du 1er décembre 2021

Abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou restructuration

CHAPITRE I – Champ d'application

Article 1er. §1". La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.
§2. Pour]'application de la présente convention, it y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins.

Chapitre II – Objet

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n°156 du 15 juillet 2021 du Conseil National du Travail , fixant pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation a 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue (à savoir 35 ans de carrière temps plein) ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 3.

La limite d'âge définie dans la présente convention collective de travail concerne uniquement l'octroi des allocations et ne concerne pas le droit au crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Les conditions d'application en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations prévu à l'article 2 sont les suivantes :

Pour la période 2021-2022, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3' de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Article 4.

Les modalités et conditions d'applications en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour les travailleurs qui ont une carrière longue ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, sont celles reprises dans la convention collective de travail n°156 du 15 juillet 2021 susmentionnée.

Chapitre III – Durée de validité

Article 5. La présente convention collective entre en vigueur le 1 janvier 2021 et est valable jusqu'au 31 décembre 2022.

11 Primes et pouvoir d'achat

Primes récurrentes cumulées suivantes:

- depuis 2016: prime annuelle brute récurrente de 250€ ;
- depuis 2018: prime annuelle brute récurrente de 352€ ;
- à partir de 2020: prime annuelle brute récurrente de 210€ (indexée à partir de 2021).

Primes uniques :

- En 2018 : 100 € avant le 31 janvier 2018
- En 2019 : 70€ avant le 31 décembre 2019
- En 2022 : Prime Corona (prime unique 100€ + prime conditionnelle 100€) sous forme de chèque consommation à accorder avant le 31 janvier 2022 (voir point 11.6.)

11.1 Pouvoir d'achat (anciennement accord sectoriel pour 2015-2016)

Convention collective de travail du 1er février 2016 conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, relative à l'accord sectoriel pour 2015 – 2016 modifiée par la convention collective du 20 décembre 2017 et par la convention collective du 3 décembre 2019

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Article 2 – Pouvoir d'achat

A partir de 2016, le travailleur temps plein a droit à une prime annuelle brute récurrente de 250 € payable avant le 31 décembre. La moitié de cette prime est payée au 1er juillet, l'autre moitié au 31 décembre.
A partir de 2018, le travailleur temps plein a droit à une prime supplémentaire annuelle brute récurrente de 352€ payable avant le 31 décembre. La moitié de cette prime est payée au 1er juillet, l'autre moitié au 31 décembre.
A partir de 2020, le travailleur à temps plein a droit à une prime supplémentaire annuelle brute récurrente de 210€ et payable avant le 31 décembre. Cette prime de 210€ ainsi que l'avantage équivalent (brut travailleur + cotisations patronales ONSS) seront indexés pour la première fois en 2021. Cette indexation suit la convention collective de travail sectorielle du 13 décembre 2001 relative à la liaison des salaires à l'index (60530/CO/313). La moitié de cette prime est payée au 1er juillet, l'autre moitié au 31 décembre.

Etant donné que la CCT prend effet le 1e janvier 2016, il est implicitement convenu que la période de référence est répartie annuellement:
-Du 1er janvier au 30 juin de l'année pour la partie des primes payables le 1er juillet de cette même année
-Du 1er juillet au 31 décembre de l'année pour la partie des primes payables le 31 décembre de cette même année.

Le travailleur à temps partiel a droit aux primes au prorata du taux d'occupation mentionné dans le contrat de travail.

Tant pour le travailleur à temps plein que pour le travailleur à temps partiel, les primes sont dues au prorata du nombre de journées au cours desquelles le travailleur a fourni un travail effectif normal conformément au taux d'occupation prévue dans son contrat de travail. Sont assimilés à une journée au cours de laquelle le travailleur fournit un travail effectif normal, les jours fériés légaux, les jours de congé d'ancienneté, les jours de récupération, les petits chômages, les jours de formation ainsi que les jours de vacances annuelles.

Les travailleurs sous statut d'étudiant (les travailleurs liés par un contrat d'occupation d'étudiants tel que défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail) n'ont pas droit à ces primes.

Article 3 – Conversion via accord d'entreprise

Un accord d'entreprise, négocié librement, peut convenir que les primes visées à l'article 2 soient octroyées sous forme d'un nouvel avantage équivalent ou une combinaison d'avantages avec valeur totale équivalente aux montants mentionnés sous l'article 2 et dans les mêmes conditions. La réglementation spécifique à cet avantage est respectée.

A défaut d'accord d'entreprise conclu chaque année avant le 1er juillet, la moitié des primes telles que visées à l'article 2 sera octroyée automatiquement au 1er juillet et l'autre moitié au 31 décembre. Pour 2016, cet accord d'entreprise est conclu au 1er juillet 2016 [7]

Article 4 – Paix sociale

Aucune nouvelle exigence ne sera introduite au niveau du secteur ou de l'entreprise pendant la durée de cet accord.

---

[7] Cette modification entre en vigueur le 1er décembre 2019

Article 5 – Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.
Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'application sauf si une norme légale impérative supérieure fixe d'autres conditions, termes ou modalités.
Chacune des parties peut la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire 313.

11.2 Accord sectoriel pour 2017 – 2018

Protocole d'accord du 20 décembre 2017, conclu au sein de la Commission paritaire 313 pour les pharmacies et les offices de tarification

Le présent accord s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Préambule

La norme salariale (la marge maximale pour l'évolution du coût salarial) est fixée tous les deux ans et détermine la marge d'augmentation des coûts salariaux.

L'article 2 de la CCT numéro 119 prévoit que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période de 2017 – 2018 est fixée à 1,1%.

Dans ce cadre les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ont convenu ce qui suit :
1. Pouvoir d'achat
- Une prime unique brute de 100 € est accordée avant le 31 janvier 2018
-Une prime supplémentaire annuelle brute récurrente de 352 € est accordée aux mêmes conditions que celle accordée par la CCT du 1er février 2016
Les conditions d'octroi de ces primes sont celles déjà prévue dans la CCT initiale.

Nous souhaitons également ajouter une précision dans la CCT sur la prime de fin d'année afin d'éviter que lors du calcul, l'octroi de ces primes soit compté dans la rémunération.

2. Emploi

- Elargissement des possibilités de petit chômage :

Accord pour étendre le petit chômage qui s'appliquent aux personnes mariées aux cohabitants légaux et aux cohabitants de fait qui peuvent se munir d'une attestation officielle des autorités communales de résidence sous le même toit que le travailleur (euse).

- Valorisation des gardes

Accord pour rappeler les conditions de travail minimum à respecter par l'employeur pendant la garde et pour respecter la réglementation sur le travail en la matière et cela tant pour les assistants-pharmaceutico-techniques que pour les pharmaciens adjoints.

3. Fin de carrière et CCT 104

Congé d'ancienneté

- Accord pour modifier la CCT sur le congé d'ancienneté afin d'éviter les interprétations possibles (temps partiel et nombre de jours accordés)

Crédit-temps

- Accord pour étendre le crédit-temps de 36 mois à 51 mois lors de la diminution de carrière à mi-temps.

4. Thèmes syndicaux

Accord pour prendre en compte à l'article 12 de la CCT sur la délégation syndicale également les employés à temps partiel.

5. Maintien des droits acquis

Les conventions collectives de travail à durée déterminée, conclue au niveau du secteur, sont prolongées pour la durée du présent accord.

Aucune nouvelle exigence ne sera introduite au niveau du secteur pendant la durée de l'accord.

Durée de validité du protocole d'accord

Ce protocole d'accord entre en vigueur le 1er janvier 2017, à l'exception des dispositions pour lesquelles une autre date de début et/ou de fin est prévue.

11.3 Pouvoir d'achat (accord sectoriel 2019-2020)

Convention collective de travail du 3 décembre 2019 relative au pouvoir d'achat modifiant la convention collective de travail du 1er février 2016 conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification, relative à l'accord sectoriel pour 2015 – 2016 (n°132 540 du 6/4/2016) et la CCT du 17 décembre 2017 (144858/CO/313)

CHAPITRE 1er. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par « travailleurs » : les travailleurs masculins et féminins.

Article 2.

A l'article 2 de la convention collective de travail du 1er février 2016, l'alinéa suivant est inséré entre le premier et le deuxième alinéa:

A partir de 2020, le travailleur à temps plein a droit à une prime supplémentaire annuelle brute récurrente de 210€ et payable avant le 31 décembre. Cette prime de 210€ ainsi que l'avantage équivalent (brut travailleur + cotisations patronales ONSS) seront indexés pour la première fois en 2021. Cette indexation suit la convention collective de travail sectorielle du 13 décembre 2001 relative à la liaison des salaires à l'index (60530/CO/313). La moitié de cette prime est payée au 1er juillet, l'autre moitié au 31 décembre.

Article 3.

Une prime unique brute de 70 € est accordée avant le 31 décembre 2019.

Les alinéas 2, 3 et 4 de l'article 2 relatif au « Pouvoir d'achat » de cette convention collective de travail du 1er février 2016 susmentionnée, sont d'application lors de l'octroi de cette prime unique.

Article 4

A l'article 3 de la convention collective de travail du 1er février 2016 est remplacé par :

« Un accord d'entreprise, négocié librement, peut convenir que les primes visées à l'article 2 soient octroyées sous forme d'un nouvel avantage équivalent ou une combinaison d'avantages avec valeur totale équivalente aux montants mentionnés sous l'article 2 et dans les mêmes conditions. La réglementation spécifique à cet avantage est respectée.

A défaut d'accord d'entreprise conclu chaque année avant le 1er juillet, la moitié des primes telles que visées à l'article 2 sera octroyée automatiquement au 1er juillet et l'autre moitié au 31 décembre.

CHAPITRE 2 - Durée de validité

Article 5.

§ 1er. La présente convention collective de travail est conclue pour une période indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2020.

§ 2. Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'application sauf si une norme légale impérative supérieure fixe d'autres conditions, termes ou modalités.

§3. La présente convention collective de travail a la même durée de validité et les même modalités et délais de dénonciation que la convention collective qu'elle modifie.

Article 6.

La présente convention ne porte pas préjudice aux accords individuels plus favorables existant à la date de son entrée en vigueur.

11.4 Pouvoir d'achat (accord sectoriel 2021-2022)

Convention Collective du travail du 17 décembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, en ce qui concerne l'accord sectoriel 2021 - 2022.

CHAPITRE I - Champ d'application

Art. 1

Cette Convention Collective du travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent de la compétence de la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de cette convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins.

CHAPITRE II - Pouvoir d'achat

Art. 2

Etant donné que la norme salariale 2021 – 2022 est fixée à maximum 0,4%, il est convenu ce qui suit : Les barèmes et les salaires effectifs seront majorés de 0,4% à partir du 1er janvier 2022.

CHAPITRE III - Dispositions finales

Art. 3

Cette Convention Collective du travail est d'application à partir du 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire 313.

11.5 Prime de fin d'année

Convention collective de travail du 24 octobre 2011, conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, relative à la prime de fin d'année modifiée par la Convention collective du travail du 20 décembre 2017

CHAPITRE I - Champ d'application

Art. 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par «travailleurs» les travailleurs masculins et féminins.

CHAPITRE II. – Détermination de la prime de fin d'année

Art. 2

Une prime de fin d'année de 20 % du salaire mensuel brut est accordée aux travailleurs à qui seul le salaire barémique minimum sectoriel est appliqué.

Art. 3

Pour les travailleurs dont la rémunération est supérieure au salaire barémique minimum sectoriel, une prime de fin d'année sera également accordée, pour autant que leur salaire annuel brut soit inférieur au salaire mensuel minimum sectoriel de leur catégorie multiplié par 12,2 (pécule de vacances non compris).

Pour le calcul du salaire barémique minimum sectoriel donnant droit à une prime de fin d'année, les primes prévues dans la convention collective de travail du 1er février 2016 conclue au sein de la

Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification, relative au pouvoir d'achat modifiée par la Convention collective du 20 décembre 2017 sont ajoutées au salaire mensuel sectoriel.

Le salaire annuel brut mentionné tient compte de tous les avantages extra-légaux.

Pour ces travailleurs, la prime de fin d'année sera équivalente à la différence entre le salaire mensuel minimum sectoriel de leur catégorie multiplié par 12,2 et leur salaire annuel brut réel (y compris les avantages extra-légaux, pécule de vacances non compris).

Art. 4

La prime de fin d'année, telle que définie, selon le cas aux articles 2 ou 3 sera réduite au prorata du nombre de jours au cours desquels le travailleur a fourni un travail effectif en tenant compte également des assimilations suivantes :

- les jours de vacances annuelles ;
- les jours fériés ;
- les petits chômages ;
- les journées de formation accordés en application de la convention collective sectorielle ad hoc ou de la législation ;
- les journées d'absence dues à un accident du travail, à une maladie professionnelle, au repos d'accouchement ;
- les jours de maladie ou d'accident avec un maximum de 30 jours par année civile.

Art. 5

La prime de fin d'année, telle que calculée ci-avant, peut être accordée sous quelque forme que ce soit, y compris sous forme d'intéressement à la société.

Art. 6

La prime de fin d'année sera liquidée chaque année avec la rémunération afférente aux prestations de décembre et, pour la première fois en décembre 2008.

CHAPITRE III. - Caractère supplétif.

Art. 7

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice aux conventions collectives d'entreprises ou aux accords individuels plus favorables existants à la date de son entrée en vigueur.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 8

La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2012 et se termine le 31 décembre 2013.

Elle est automatiquement prolongée par périodes successives d'un an sauf si elle est dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification et aux organisations y représentées.

11.6 Prime Corona

CHAPITRE I - Champ d'application

Art. 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins.

CHAPITRE II. – Détermination de la prime de fin d'année

Art. 2

Une prime Corona sous forme de chèque de consommation est accordée aux travailleurs pour l'année 2021 comme suit :

a) une prime Corona unique et exceptionnelle de 100 €

b) une prime conditionnelle de 100 €

Art. 3

La prime visée à article 2, b) est due sauf si :

- Si la marge brute de l'entreprise exprimée en pourcent (rapport entre chiffre d'affaire et bénéfice) 2020 est inférieure à 2019 ;

Ou

- Si le chiffre d'affaire de l'entreprise (code 70) est en baisse en 2020 par rapport à 2019 ;

Ou

- S'il n'y a pas de bénéfice dans l'entreprise (Code 9901) en 2020.

Les travailleurs en service au 1er décembre 2021 seront éligibles à cette prime à la condition qu'ils aient effectué des prestations de travail effectives dans l'entreprise entre le 1er novembre 2020 et le 31 octobre 2021. La prime est versée en douzièmes, au prorata du nombre de mois calendrier entiers pendants lesquels le travailleur a été sous contrat dans le courant de cette période de référence.

Sont assimilés aux prestations de travail :

- les jours de suspension du contrat de travail en application de l'article 28, 1° et 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

- article 6, §3 de la convention collective de travail n° 98 sur les périodes assimilées aux écochèques

- les jours de chômage temporaire pour force majeure (CORONA).

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

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

En cas de contestation de la prime visée à article 2, b), l'employeur mettra à la disposition du travailleur et/ou du contrôle des lois sociales les éléments justifiants l'exclusion.

Art. 4

Si les conditions reprises à l'article 3 ne sont pas remplies, il est malgré tout loisible aux employeurs d'accorder quand même une prime corona telle que prévue dans la présente convention collective de travail.

Les primes corona déjà payées en entreprise seront déduites de la prime corona sectorielle.

Art. 5

La prime corona visée à l'article 2 doit être accordée aux ayant droit dans le respect de l'article 2 de l'arrêté royal du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 6

Les employeurs accorderont les chèques consommation « prime corona » sous format électronique à moins qu'il ne soit décidé au niveau de l'entreprise de les octroyer sous format papier selon les modalités prévues dans cette convention.

L'employeur s'engage à accorder les chèques consommations avant le 31 janvier 2022.

En outre, les partenaires sociaux déclarent que dans le cas d'un travailleur qui n'aurait pas reçu de chèque consommation/prime Corona pour le 31 mars 2022 (alors qu'il y avait droit conformément aux conditions d'octroi prévues), l'employeur sera redevable à ce travailleur d'un avantage net identique.

Art. 7

Une communication écrite sera établie par l'employeur à destination de la délégation syndicale, ou, à défaut, des travailleurs. Les organisations d'employeurs sont disposées à intervenir auprès de leurs membres pour traiter des éventuelles questions relatives à cette communication.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et est valable jusqu'au 31 décembre 2022.

12 Fonds 313 - Formation

12.1 Introduction

La CCT du 9 juin 1997 a créé un Fonds paritaire en faveur des groupes à risques pour les pharmacies et les offices de tarification, appelé communément Fonds 313.

Ce Fonds a pour mission notamment de financer la formation professionnelle des travailleurs et des jeunes afin de maintenir et de promouvoir l'emploi dans le secteur par la voie d'initiatives axées sur les groupes à risques. La CCT du 17 novembre 2020 définit ce que l'on entend par « groupes à risques». Vous trouverez cette CCT ici.

Le financement de ce fonds est assuré par les cotisations des employeurs ressortissant à ce fonds. La CCT du 17 novembre 2020 détermine les pourcentages des cotisations patronales perçues par l'ONSS. Vous trouverez cette CCT ici.

12.2 Organisation interne

Le Siège du Fonds : Le siège social est établi à 1000 Bruxelles, rue Archimède 11.

Composition du Fonds 313:

- **Le président** : Monsieur K. De Punder

- **Le secrétaire** : Pharmacien C. Ronlez

Tous les deux ans la fonction de président et de secrétaire est permutée entre les représentants des employeurs et des travailleurs.

Secrétariat :
Fonds 313
Mme Séverine Richez
Téléphone : 02/285.42.47 (de 8h30 à 12h30)
fonds313@apb.be

12.2.1 Conditions pour obtenir l'Intervention

Pour des demandes spécifiques, la demande d'intervention doit être introduite auprès du Fonds 313 deux mois avant le début des cours.
Il doit toujours s'agir d'une formation de nature à améliorer la qualification professionnelle dans la fonction exercée ou à favoriser l'évolution positive de leur carrière professionnelle.

Qui peut obtenir l'intervention ?

Employés pouvant bénéficier de l'intervention:

- Les pharmaciens-adjoints et les pharmaciens-titulaires travaillant dans une officine ouverte au public ;
- Les assistants pharmaceutico-techniques travaillant dans une officine ouverte au public ;
- Les employés des offices de tarification ;

dont les employeurs cotisent au Fonds.

A partir de septembre 2015, les employeurs peuvent également bénéficier de l'intervention aux mêmes conditions que les employés.

Comment obtenir l'intervention ?

Renvoyer le formulaire de demande dûment complété (n'oubliez pas le numéro de compte bancaire) accompagné de l'attestation de présence au :

Fonds 313
Mme Séverine Richez
Téléphone : 02/285.42.47
fonds313@apb.be

Qui ne peut pas avoir droit à l'intervention?

- Les pharmaciens et assistants travaillant en milieu hospitalier
- Les pharmaciens et assistants travaillant dans une entreprise ne cotisant pas au Fonds (c'est-à-dire : Groupe Multipharma Groupe SC et De Voorzorg Hasselt)
- Ceux qui ne rentrent pas les pièces justificatives nécessaires ou qui ne suivent pas une formation approuvée par le Fonds.

Si une école ou un institut de formation souhaite que l'ensemble de ses élèves puissent jouir de cette intervention, une demande générale peut être introduite.

Conditions à remplir par les écoles :

- L'offre a été préalablement approuvée par le fonds social ;
- 10 personnes au moins participent à la formation ;
- Les attestations de présence signées sont présentées à la fin du cours.

12.2.2 Les montants accordés:

Pour les formations générales reconnues (ex. applications informatiques, …), une intervention d'un montant de 9,00 € est prévue par heure/par personne avec un maximum de 400,00 € par année calendrier.

Pour les formations spécifiques reconnues, une intervention à titre de droit d'inscription et de frais de déplacement est prévue. Le montant des interventions sera étudié au cas par cas.

Vous trouverez ici la liste des formations reconnues par le Fonds 313.

12.3 Pourcentages des cotisations au Fonds social

Convention collective de travail du 17 novembre 2020, conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, relative aux pourcentages des cotisations au Fonds social.

Art. 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui assortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2

En exécution de la convention collective de travail du 9 juin 1997, conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et officies de tarification, relative à l'utilisation d'un Fonds paritaire en faveur des groupes à risque pour les pharmacies et les officies de tarification et fixant les statuts (45.742/CO/313), et plus particulièrement son article 6, et de la convention collective de travail du 17 novembre 2020 relative à l'utilisation des cotisations pour les groupes à risque, une cotisation patronale est perçue par l' O.N.S.S., à raison de :

1er trimestre 2021 : 0,12 pc.
2e trimestre 2021: 0,12 p.c.
3e trimestre 2021: 0,12 p.c.
4e trimestre 2021: 0,12 p.c.
1er trimestre 2022 : 0,12 pc.
2e trimestre 2022: 0,12 p.c.
3e trimestre 2022: 0,12 p.c.
4e trimestre 2022: 0,12 p.c.

Cette cotisation est calculée sur les salaires bruts qui sont pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Après déduction des frais de perception, les cotisations perçues seront versées par l'O.N.S.S. au Fonds paritaire en faveur des Groupes à risque pour les Pharmacies et Offices de tarification, établi rue Archimède, 11, 1000 Bruxelles, instauré par la convention collective de travail du 9 juin 1997 précitée.

Art. 3

Les entreprises suivantes sont dispensées de ces cotisations :

- Groupe MULTIPHARMA

Square Marie Curie, 30

1070 BRUXELLES

Tél.: 02 529 92 11

O.N.S.S. : 000-1299210-23

- De Voorzorg Hasselt c.v.

Walenstraat 77

3500 Hasselt

Tél.: 011 21 11 92

O.N.S.S. : 000-0631449-62

Ces entreprises doivent affecter une cotisation similaire (0,12 p.c. par trimestre en 2021 et 2022) pour les groupes à risque, tel que stipulé à l'article 2 de la convention collective de travail du 17 novembre 2020 relative à l'utilisation de la cotisation pour les groupes à risque.

Afin de justifier cette affectation, les entreprises susmentionnées sont tenues de transmettre un rapport financier et d'évaluation (signé par la délégation des travailleurs et des employeurs au sein du conseil d'entreprise) à la commission paritaire, au plus tard le 31 mai de chaque année, concernant le fonctionnement pendant l'année civile précédente.

Art. 4

La présente convention collective entre en vigueur le 1 janvier 2021 et est valable jusqu'au 31 décembre 2022.

Art. 5

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

12.4 Utilisation de la cotisation pour les groupes à risques

Convention collective de travail du 17 novembre 2020 prolongeant la convention collective de travail du 18 octobre 2018, conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, relative à l'utilisation de la cotisation pour les groupes à risques.

Art. 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2

La présente convention collective de travail vise à poursuivre en 2021 et 2022 les initiatives de promotion de la formation et de l'emploi des groupes à risque parmi les travailleurs ainsi que les initiatives qui s'inscrivent dans le cadre de la politique d'égalité des chances et des mesures d'accueil des enfants.

La présente convention entend ainsi satisfaire par anticipation aux éventuelles dispositions conventionnelles ou légales qui seraient prises en la matière pour les années couvertes.

La cotisation est fixée à 0,12 % de la masse salariale brute comme déclarée à l'Office national de sécurité sociale.

Art. 3

Sont considérés comme groupes à risque :

- les chômeurs à qualification réduite et les chômeurs de longue durée, les handicapés, les jeunes à scolarité obligatoire partielle, les personnes qui réintègrent le marché de l'emploi, les bénéficiaires du minimum de moyens d'existence et les travailleurs peu qualifiés, les chômeurs âgés de 50 ans au moins touchés par un licenciement collectif ou une restructuration ou confrontés à des technologies nouvelles, comme définis à l'article 173 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales et à l'article 1er de l'arrêté royal du 12 avril 1991;

- tous les travailleurs, quel que soit leur niveau de formation, dont la fonction est menacée sans formation complémentaire dans le secteur, ou dont la fonction est menacée par des mesures gouvernementales spécifiques en relation avec le secteur.

Le secteur fournit un effort particulier pour la formation des groupes à risques visés à l'article 189 de la loi du 27 décembre 2006 portant les dispositions diverses et ses arrêtés d'applications à savoir :

- les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991 ;

- les personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans inoccupées et les personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :

  a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée;
  b) les chômeurs indemnisés;
  c) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi;
  d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail;
  e) les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
  f) les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations;
  g) les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;

- les personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :
    - les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
    - les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %;
    - les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
    - les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
    - la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;
    - les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
    - la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail

Art. 4

Le Conseil d'administration du Fonds paritaire en faveur des groupes à risque pour les pharmacies et les offices de tarification élaborera les initiatives nécessaires pour l'affectation de la cotisation en application des articles 2 et 3 de la présente convention.

Art. 5

La présente convention collective de travail prolonge la convention collective du 18 octobre 2018 (enregistrée le 5 novembre 2018 sous le numéro 148627/CO/313).

Art. 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Art. 7 – Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par la président et la secrétaire.