

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

F. 83 — 2105

25 NOVEMBRE 1983. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 23 décembre 1982, conclue au sein de la Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments, fixant les conditions de travail et de rémunération des employés et employées (1)

BAUDOIN, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 23 décembre 1982, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments, fixant les conditions de travail et de rémunération des employés et employées.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 25 novembre 1983

BAUDOIN

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
M. HANSENNE

Annexe

Commission paritaire
pour les grossistes-répartiteurs de médicaments

Convention collective de travail du 23 décembre 1982

Conditions de travail et de rémunération
des employés et employées

CHAPITRE 1er. — Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail est conclue conformément au protocole d'accord du 10 avril 1980.

Elle s'applique aux employeurs et aux employés et employées des entreprises ressortissant à ladite commission paritaire.

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

N. 83 — 2105

25 NOVEMBER 1983. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 1982, gesloten in het Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen, tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van de mannelijke en de vrouwelijke bedienden (1)

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 1982, gesloten in het Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen, tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van de mannelijke en de vrouwelijke bedienden.

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 25 november 1983

BOUDEWIJN

Van Koningswege :
De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
M. HANSENNE

Bijlage

Paritair Comité
voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 1982

Arbeids- en loonvoorwaarden
van de mannelijke en de vrouwelijke bedienden

HOOFDSTUK I. — Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten overeenkomstig het protocolakkoord van 10 april 1980.

Zij is van toepassing op de werkgevers en de mannelijke en de vrouwelijke bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder dit paritair comité.

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

CHAPITRE II. — Rémunérations minimums

Art. 2. Les rémunérations mensuelles minimums par catégorie du personnel sont fixées comme suit au 1er juin 1980 :

Ages Leeftijden F	Catégorie 1 Categorie 1 F	Catégorie 2 Categorie 2 F	Catégorie 3 Categorie 3 F	Catégorie 4 Categorie 4 F
16 ans/jaar	15 017	15 921	—	—
17 ans/jaar	16 874	17 895	—	—
18 ans/jaar	18 697	19 869	21 493	23 502
19 ans/jaar	20 203	21 460	23 234	25 392
20 ans/jaar	20 921	22 263	24 103	26 378
21 ans/jaar	21 478	22 856	24 757	27 099
22 ans/jaar	21 685	23 307	24 955	27 300
23 ans/jaar	21 895	23 753	25 174	27 517
24 ans/jaar	22 113	24 203	25 761	27 716
25 ans/jaar	22 322	24 648	26 346	27 918
26 ans/jaar	22 530	25 100	26 940	28 697
27 ans/jaar	22 739	25 551	27 526	29 474
28 ans/jaar	22 947	25 995	28 110	30 254
29 ans/jaar	23 167	26 446	28 697	31 030
30 ans/jaar	23 376	26 888	29 281	31 811
31 ans/jaar	23 582	27 341	29 876	32 585
32 ans/jaar	23 792	27 794	30 462	33 367
33 ans/jaar	24 004	28 237	31 048	34 146
34 ans/jaar	24 220	28 688	31 632	34 922
35 ans/jaar	24 429	29 132	32 219	35 701
36 ans/jaar	24 640	29 466	32 663	36 284
37 ans/jaar	—	—	33 104	36 871
38 ans/jaar	24 814	29 725	33 550	37 458
39 ans/jaar	—	—	—	38 043
40 ans/jaar	24 991	29 985	33 901	38 629
41 ans/jaar	—	—	—	—
42 ans/jaar	—	—	34 252	39 064
43 ans/jaar	—	—	—	—
44 ans/jaar	—	—	—	39 497

HOOFDSTUK II. — Minimumlonen

Art. 2. De maandelijke minimumlonen per klasse voor het personeel worden vastgesteld als volgt per 1 juni 1980 :

Art. 3. Les rémunérations mensuelles minimums fixées à l'article 2 sont augmentées de 3,07 p.c. à partir du 1er juillet 1980.

Art. 4. Au plus tard le 31 mars 1981, les rémunérations mensuelles minimums des employés et employées âgés de moins de 21 ans sont fixées aux pourcentages suivants des montants des rémunérations mensuelles minimums des employés et employées âgés de 21 ans :

20 ans : 98,00 p.c.
19 ans : 94,08 p.c.
18 ans : 88,43 p.c.
17 ans : 81,36 p.c.
16 ans : 73,22 p.c.

Art. 5, § 1. Par dérogation aux dispositions des articles 2 et 3, cette rémunération des employés et employées embauchés après l'âge de départ normal de leur catégorie peut être égale, lors de l'entrée en service, à la rémunération minimum prévue dans ces articles pour l'âge de départ normal de cette catégorie.

Toutefois, cette rémunération minimum correspondant à l'âge de l'employé(e) et à sa catégorie doit être atteinte progressivement et au plus tard un an après l'entrée en service.

A cet effet, leur rémunération à l'embauchage est majorée, après six mois de service, de 50 p.c. de la différence entre cette rémunération et celle correspondant à l'âge et à la catégorie de l'intéressé.

Art. 3. De maandelijke minimumlonen vastgelegd in artikel 2 worden op 1 juli 1980 met 3,07 pct. verhoogd.

Art. 4. Uiterlijk op 31 maart 1981, worden de maandelijke minimumlonen van de mannelijke en de vrouwelijke bedienden van minder dan 21 jaar vastgesteld op de volgende percentages van de maandelijke minimumlonen van de mannelijke en de vrouwelijke bedienden van 21 jaar :

20 jaar : 98,00 pct.
19 jaar : 94,08 pct.
18 jaar : 88,43 pct.
17 jaar : 81,36 pct.
16 jaar : 73,22 pct.

Art. 5, § 1. In afwijking van de bepalingen van de artikelen 2 en 3, mag dit loon van de mannelijke en de vrouwelijke bedienden die na de normale aanvangsleeftijd in hun categorie worden aangeworven, bij hun indiensttreding gelijk zijn aan het minimumloon dat vastgesteld is in deze artikelen voor de normale aanvangsleeftijd in die klasse.

Evenwel moet dit minimumloon hetwelk overeenstemt met de leeftijd van de bediende en met zijn categorie progressief worden bereikt, uiterlijk één jaar na de indiensttreding.

Te dien einde moet het loon dat zij bij hun aanwerving genieten, na 6 maanden dienst verhoogd worden met 50 pct. van het verschil tussen dit loon en dat hetwelk overeenkomt met de leeftijd en de categorie van de betrokkene.

§ 2. De même, la rémunération des employés et employées ayant atteint 50 ans au moment de leur recrutement peut être fixée à la rémunération minimum correspondant à l'âge de départ normal de la catégorie.

Elle doit atteindre progressivement au moins les taux les plus élevés fixés, selon les catégories, dans la présente convention collective de travail et cela au plus tard quatre ans après l'entrée en service.

A cet effet, la rémunération a l'embauchage doit être majorée, chaque année, de 25 p.c. de la différence entre cette rémunération et la rémunération minimum la plus élevée de la catégorie.

Art. 6. Les dispositions particulières suivantes sont applicables aux représentants de commerce.

Deux cas peuvent se présenter :

- a) leur rémunération est fixe;
- b) leur rémunération comporte des commissions établies d'après le montant des affaires traitées ou d'après d'autres critères.

Dans les deux cas, lorsqu'ils ont atteint l'âge de 21 ans et ont moins de 25 ans et pour autant qu'ils soient occupés à temps plein, leur rémunération est au moins égale à celle qui est prévue pour l'âge de départ normal de la troisième catégorie. Lorsqu'ils ont 25 ans et plus, leur rémunération est au moins égale à celle prévue pour l'âge de départ normal de la quatrième catégorie. Les dispositions des articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail ne sont pas d'application aux représentants repris sous b, ci-dessus, à l'exception des minimums dont question ci-avant.

Toutefois, au cours de la période d'essai, le minimum mensuel garanti à titre d'avance en vertu des alinéas précédents du présent article est au moins égal, pour ces différentes catégories de travailleurs indistinctement, à la rémunération prévue pour l'âge de départ normal de la première catégorie.

Il est entendu que cette rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur les commissions et que le compte définitif est établi sur la base des rémunérations calculées sur une moyenne de douze mois.

CHAPITRE III

Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation

Art. 7, § 1er. Les rémunérations minimums, ainsi que les rémunérations effectivement payées des employés et employées sont mis en regard de l'indice des prix à la consommation 139,44 points.

Pour ce qui concerne les cas particuliers des employés et employées rémunérés partiellement par prestations, par exemple par des commissions, primes ou pourcentages, seule la partie fixe de la rémunération, quel qu'en soit le montant, est liée aux variations de l'indice des prix à la consommation.

§ 2. L'indice de référence 139,44 constitue le pivot de la tranche de stabilisation 136,70 à 142,23, celle-ci étant la tranche de stabilisation applicable à la date du 1er juin 1980.

Les barèmes minimums et les rémunérations effectivement payées des employés et employées, tels que définis au § 1er, varient à raison de 2 p.c. selon les tranches de stabilisation indiquées ci-après, lorsque la moyenne arithmétique des indices des deux derniers mois dépasse ces tranches.

Tranches de stabilisation	Minimums barémiques et rémunérations réelles
	p.c.
136,70 (pivot 139,44) à 142,23	100,00
139,44 (pivot 142,23) à 145,07	102,00
142,23 (pivot 145,07) à 147,97	104,04
145,07 (pivot 147,97) à 150,83	106,12
Etc.	

§ 3. Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation entrent en vigueur le premier du mois qui suit ceux auxquels se rapporte la moyenne des indices provoquant la majoration ou la diminution du barème et des rémunérations.

§ 2. Evenzo mag het loon voor de mannelijke en de vrouwelijke bedienden, die na 50-jarige leeftijd reeds hebben bereikt op het ogenblik van hun indienstneming, vastgesteld worden op het minimumloon dat is vastgesteld voor de normale aanvangsleeftijd in de categorie.

Zij moet geleidelijk minstens de hoogste bedragen bereiken die, volgens de categorieën in deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld, en zulks uiterlijk vier jaar na de indiensttreding.

Te dien einde moet het aanvangsloon ieder jaar verhoogd worden met 25 pct. van het verschil tussen dit loon en het hoogste minimumloon in de categorie.

Art. 6. De volgende bijzondere bepalingen zijn van toepassing op de handelsvertegenwoordigers.

Twee gevallen kunnen zich voordoen :

- a) zij genieten een vast loon;
- b) hun loon omvat commissielonen die zijn vastgesteld overeenkomstig het bedrag van de handelsomzet of volgens andere maatstaven.

In beide gevallen, wanneer deze bedienden de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt en jonger zijn dan 25 jaar, en voor zover zij voltiids werkzaam zijn, moet hun loon ten minste gelijk zijn aan dat hetwelk is vastgesteld voor de normale aanvangsleeftijd in de derde categorie. Wanneer zij de leeftijd van 25 jaar en meer hebben bereikt, moet hun loon, ten minste gelijk zijn aan dat hetwelk is bepaald voor de aanvangsleeftijd in de vierde categorie. De bepalingen van artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn niet toepasselijk op vertegenwoordigers vermeld in b, hierboven, met uitzondering van de minima waarvan sprake is hierboven.

Gedurende de proeftijd echter moet het maandelijks minimumloon, dat op grond van de voorafgaande alinea's van dit artikel wordt gewaarborgd, voor deze diverse categorieën van werknemers zonder onderscheid, ten minste gelijk zijn aan het loon dat is vastgesteld voor de normale aanvangsleeftijd in de eerste categorie.

Uitdrukkelijk wordt overeengekomen dat dit minimumloon maandelijks als voorschot op het commissieloon wordt betaald en dat de eindrekening wordt vastgesteld op basis van de lonen berekend op een gemiddelde van twaalf maanden.

HOOFDSTUK III. — Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 7, § 1. De minimumlonen, de evenals de werkelijk betaalde lonen aan de mannelijke en de vrouwelijke bedienden, staan tegenover het indexcijfer van de consumptieprijzen 139,44 punten.

Wat de bijzondere gevallen betreft van de mannelijke en de vrouwelijke bedienden die gedeeltelijk per prestatie worden beloond, bij voorbeeld door commissielonen, premies of procentages, wordt enkel het vast gedeelte van het loon, welke ook het bedrag ervan weze, gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen.

§ 2. Het referte-indexcijfer 139,44 vormt de spil van de stabilisatieschijf 136,70 tot 142,23, dit is de stabilisatieschijf die van toepassing is op 1 juni 1980.

De minimum loonschalen en de effectief uitbetaalde lonen van de mannelijke en de vrouwelijke bedienden, zoals vermeld in § 1, schommelen met 2 pct., volgens hierna vermelde stabilisatieschijven, wanneer het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfer van de laatste twee maanden deze schijven overschrijdt.

Stabilisatieschijven	Minimumloonschalen en effectief uitbetaalde lonen
	pct.
136,70 (spil 139,44) tot 142,23	100,00
139,44 (spil 142,23) tot 145,07	102,00
142,23 (spil 145,07) tot 147,97	104,04
145,07 (spil 147,97) tot 150,83	106,12
Enz.	

§ 3. De verhogingen en verlagingen tengevolge van de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, treedt in werking op de eerste dag van de maand, volgend op die waarop het gemiddelde van de indexcijfers betrekking heeft dat de verhoging of de verlaging van de lonen en loonschalen veroorzaakt.

CHAPITRE IV. — *Prime de fin d'année*

Art. 8. Il est attribué une prime de fin d'année aux employés et employées en service au 31 décembre et ayant à la même date au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de la prime de fin d'année est fixé :

— pour les employés et employées qui ont été occupés pendant toute l'année : au montant de la rémunération réelle du mois de décembre;

— pour les autres employés et employées ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise : à 1/12 de la prime de fin d'année précitée par mois entier de travail.

Ce montant peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés, de petits chômages, de maladie professionnelle, d'accident de travail et des trente premiers jours de maladie, d'accident ou de repos d'accouchement.

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables :

— aux entreprises accordant dans le courant de l'année un avantage au moins équivalent, quelle qu'en soit la dénomination, soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité;

— aux entreprises réglant à leur niveau par convention les rémunérations et autres conditions de travail de leurs employés et employées, pour autant que les avantages consentis par cette convention soient globalement au moins équivalents aux avantages prévus par la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V. — *Durée de travail*

Art. 9. La durée normale du travail est fixée à 38 heures en moyenne par semaine.

Elle est réduite de 38 à 37 heures par semaine en moyenne, selon des modalités à fixer, à partir du 1er septembre 1980. Ces réductions s'appliquent sans augmentation du rythme de travail.

L'horaire de travail est fixé au niveau des entreprises, soit par le conseil d'entreprise, soit de commun accord entre employeur et délégation syndicale, ou, en l'absence de cette dernière, les employés et employées ou leurs représentants. Les problèmes auxquels pourraient donner lieu les réductions de la durée hebdomadaire du travail sont examinés au sein du conseil d'entreprise ou à son défaut, avec la délégation syndicale.

Art. 10. La durée hebdomadaire normale du travail est à répartir sur cinq jours, sauf obligation d'exploitation en vertu de la réglementation existante.

Art. 11. Dans les entreprises occupant à la fois des employés et employées et des ouvriers et ouvrières, la durée hebdomadaire et le régime horaire du travail du personnel employé encadrant ou suivant la main-d'œuvre ouvrière sont les mêmes que ceux appliqués au personnel ouvrier.

CHAPITRE VI. — *Petits chômages*

Art. 12. Sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'arrêté royal du 28 août 1963, modifié par les arrêtés royaux des 9 et 22 juillet 1970, 1er mars 1971, 18 novembre 1975 et 16 janvier 1978 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, l'employé(e) a le droit, à l'occasion de son mariage, de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, pour un jour supplémentaire à ce qui est prévu dans la réglementation générale.

CHAPITRE VII. — *Jours fériés*

Art. 13. En ce qui concerne le repos compensatoire à accorder pour les employés et employées occupés un jour férié, les employeurs peuvent convenir avec les représentants des employés et employées au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, des organisations syndicales ou, à leur défaut, avec les employés et employées intéressés, d'appliquer les mêmes modalités d'octroi que celles prévues pour les ouvriers et ouvrières de l'entreprise.

HOOFDSTUK IV. — *Eindejaarspremie*

Art. 8. Een eindejaarspremie wordt toegekend aan de mannelijke en de vrouwelijke bedienden die in dienst zijn op 31 december en op dezelfde datum ten minste 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.

Het bedrag van de eindejaarspremie is vastgesteld :

— voor de mannelijke en de vrouwelijke bedienden die geheel het jaar in dienst zijn geweest : op het bedrag van het werkelijk loon van de maand december;

— voor de andere mannelijke en vrouwelijke bedienden die ten minste 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming, op 1/12e van bovenvermelde eindejaarspremie per volledige maand tewerkstelling.

Dit bedrag mag worden verminderd naar verhouding van de dagen afwezigheid die zich hebben voorgedaan in de loop van het jaar, en die niet voortspruiten uit de toepassing van de wettelijke reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantiedagen, feestdagen, kort verzuim, beroepsziekte, arbeidsongeval en de eerste 30 dagen ziekte, ongeval of bevallingsrust.

De bovenvermelde bepalingen zijn niet toepasselijk op :

— de ondernemingen die in de loop van het jaar een evenwaardig voordeel toekennen, welke ook de benaming ervan weze, hetzij in de vorm van een conventionele premie, hetzij als gift;

— op de ondernemingen die op hun niveau per overeenkomst de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van hun mannelijke en hun vrouwelijke bedienden regelen, voor zover de in deze overeenkomst toegekende voordelen samengenomen ten minste gelijk zijn aan de voordelen bepaald bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V. — *Arbeidsduur*

Art. 9. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur.

Hij wordt vanaf 1 september 1980 verkort van 38 tot 37 uren gemiddeld per week volgens de modaliteiten welke moeten worden vastgesteld. Deze verkorting wordt ingevoerd zonder verhoging van het arbeidsritme.

De arbeidstijdregeling wordt bepaald op het vlak van de onderneming, hetzij door de ondernemingsraad, hetzij bij gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis van deze, de mannelijke en de vrouwelijke bedienden of hun afgevaardigden. De moeilijkheden die uit de verkorting van de wekelijkse arbeidsduur zouden kunnen voortvloeien worden onderzocht in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging.

Art. 10. De normale wekelijkse arbeidsduur moet over 5 dagen worden gespreid, behalve in geval van verplichte uitbating krachtens de bestaande reglementering.

Art. 11. In de ondernemingen die zowel mannelijke en vrouwelijke bedienden als werklieden en werksters tewerkstellen, zal de wekelijkse arbeidsduur en de arbeidsregeling van het bediendenpersoneel dat leiding geeft aan en toezicht houdt over de werklieden, evenwel dezelfde zijn als die van het werkliedenpersoneel.

HOOFDSTUK VI. — *Kort verzuim*

Art. 12. Onverminderd de bepalingen van artikel 2 van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 9 en 22 juli 1970, 1 maart 1971, 18 november 1975 en 16 januari 1978, betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden, voor dagen afwezigheid ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, heeft de bediende, ter gelegenheid van zijn huwelijk, het recht, met behoud van zijn normaal loon, van het werk afwezig te zijn voor één dag meer dan voorzien in de algemene reglementering.

HOOFDSTUK VII. — *Feestdagen*

Art. 13. Wat betreft het compensatieverlof, toe te kennen aan de mannelijke en de vrouwelijke bedienden tewerkgesteld op een feestdag, mogen de werkgevers met de afgevaardigden van de mannelijke en vrouwelijke bedienden in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan met de betrokken mannelijke en vrouwelijke bedienden overeenkomen dezelfde toekenningsmodaliteiten toe te passen als die welke zijn bepaald voor de werklieden en werksters van de onderneming.

Ces employeurs ou leur groupement professionnel informent la Commission paritaire des dispositions particulières convenues pour leurs ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE VIII. — *Vacances annuelles*

Art. 14. Un complément de double pécule de vacances d'un montant de 7 000 F est accordé aux employés et employées chaque année.

Le paiement du complément du double pécule s'effectue au moment où l'employé(e) prend ses vacances principales, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues dans la réglementation concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés.

Dans les entreprises qui accordent à leurs employés et employées une prime de fin d'année, ou d'autres avantages analogues et équivalents dépassant le montant d'un treizième mois barémique, le complément ci-dessus n'est dû que dans la mesure où la prime de fin d'année ou les avantages n'atteignent pas le montant d'un treizième mois barémique augmenté de 7 000 F.

CHAPITRE IX. — *Congés d'ancienneté*

Art. 15. Il est accordé aux employés et employées :

- 1 jour de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 2 jours de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 3 jours de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

CHAPITRE X. — *Congé culturel*

Art. 16. Chaque année, il est accordé aux employés et employées un jour de congé culturel suivant des modalités à fixer. Si possible, la date de ce congé culturel est la même pour toute la région.

CHAPITRE XI. — *Garantie d'emploi*

Art. 17. En cas de licenciement pour motifs d'ordre économique, les employeurs concernés en informent au préalable le conseil d'entreprise, et à défaut de celui-ci, les délégués syndicaux, conformément aux dispositions des conventions collectives de travail en vigueur conclues au sein du Conseil national du travail et ce, sans déroger aux conventions existantes.

Art. 18. En cas d'embauchage, les autres employeurs du secteur s'engagent à recruter, de préférence, le personnel des entreprises du secteur licencié pour motifs d'ordre économique.

CHAPITRE XII. — *Vêtements de travail*

Art. 19. Le personnel technique d'atelier et le personnel technique de laboratoire occupés dans les mêmes conditions de travail que les ouvriers et ouvrières, à qui un vêtement de travail est octroyé, bénéficient également d'un tel vêtement.

CHAPITRE XIII. — *Prime syndicale*

Art. 20. Une prime syndicale de 2 200 F est octroyée chaque année aux employés et employées du secteur. Le paiement s'effectue par l'intermédiaire d'un Fonds social, qui détermine les fonds nécessaires et les modalités de paiement. Les employeurs s'engagent à assurer le financement de cette prime.

CHAPITRE XIV. — *Dispositions finales*

Art. 21. En contrepartie des avantages accordés dans la présente convention collective de travail, les organisations d'employés s'engagent à ne pas poser, au cours de la validité de ladite convention, des revendications générales ou collectives et ce aussi bien au niveau national et régional qu'à celui des entreprises.

Cet engagement n'exclut pas les contacts avec les employeurs en vue d'examiner les problèmes propres à l'entreprise en question. Il exclut cependant tout recours à la grève, sauf en cas de non respect par les employeurs des dispositions des accords et des engagements pris.

Art. 22. En vue de l'application complète de la présente convention collective de travail, les employeurs se concerteront au niveau des entreprises avec les délégations syndicales ou à défaut, avec les représentants des organisations syndicales en tenant compte de l'application des conventions d'entreprises et des situations sociales existantes afin d'éviter un cumul d'avantages.

Deze werkgevers of hun beroepsorganisaties lichten het paritair comité in over de bijzondere bepalingen die overeengekomen werden voor hun werklieden en werksters.

HOOFDSTUK VIII. — *Jaarlijkse vakantie*

Art. 14. Elk jaar wordt een aanvullend dubbel vakantiegeld ten belope van 7 000 F aan de mannelijke en de vrouwelijke bedienden toegekend.

Het dubbel vakantiegeld wordt uitbetaald op het ogenblik waarop de bedienden zijn hoofdvakantie neemt, onder dezelfde voorwaarden en volgens dezelfde modaliteiten als deze bepaald in de reglementering betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

In de ondernemingen die aan hun mannelijke en hun vrouwelijke bedienden een eindejaarspremie of andere gelijkaardige en gelijkwaardige voordelen toekennen die meer bedragen dan het bedrag van een 13e maand volgens loonschaal, is bovenvermeld aanvullend vakantiegeld slechts verschuldigd voor zover de eindejaarspremie of de voordelen niet het bedrag bereiken van een 13e maand volgens loonschaal verhoogd met 7 000 F.

HOOFDSTUK IX. — *Anciënniteitsverlof*

Art. 15. Aan de mannelijke en de vrouwelijke bedienden wordt toegekend :

- 1 verlofdag na 10 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 2 verlofdagen na 15 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 3 verlofdagen na 20 jaar anciënniteit in de onderneming.

HOOFDSTUK X. — *Culturele verlofdag*

Art. 16. Elk jaar, wordt aan de mannelijke en de vrouwelijke bedienden een culturele verlofdag toegekend volgens nog vast te leggen modaliteiten. Deze culturele verlofdag zal, zo mogelijk, voor geheel het gewest op dezelfde datum worden vastgesteld.

HOOFDSTUK XI. — *Vastheid van betrekking*

Art. 17. In geval van ontslag om redenen van economische aard verwittigen de betrokken werkgevers de ondernemingsraad hiervan vooraf en, bij gebreke hiervan de vakbondsafgevaardigden, overeenkomstig de bepalingen van de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad, zonder af te wijken van de bestaande overeenkomsten.

Art. 18. Bij aanwerving, verbinden de andere werkgevers zich ertoe, bij voorkeur, personeel in dienst te nemen uit de ondernemingen van de sector getroffen door ontslag om redenen van economische aard.

HOOFDSTUK XII. — *Werkkleding*

Art. 19. Het technisch werkplaatspersoneel en het technisch laboratoriumpersoneel, tewerkgesteld onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werklieden en werksters aan wie werkkleding wordt verstrekt, ontvangen eveneens een dergelijke kleding.

HOOFDSTUK XIII. — *Syndicale premie*

Art. 20. Een syndicale premie van 2 200 F wordt elk jaar aan de mannelijke en de vrouwelijke bedienden van de sector toegekend. De betaling geschiedt door bemiddeling van een sociaal Fonds, dat de nodige fondsen en de betalingsmodaliteiten vaststelt. De werkgevers verbinden zich ertoe de financiering van deze premie te verzekeren.

HOOFDSTUK XIV. — *Slotbepalingen*

Art. 21. Als tegenprestatie voor de in deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende voordelen verbinden de bediendenorganisaties zich ertoe, zolang de overeenkomst geldig is geen algemene of collectieve eisen te stellen, en zulks zowel op nationaal en regionaal niveau als op dat van de ondernemingen.

Deze verbintenis sluit contacten met werkgevers niet uit ter bespreking van problemen eigen aan de onderneming. Het sluit echter wel uit dat tot staking wordt overgegaan, behalve bij niet-naleving door de werkgevers van de aangegane overeenkomsten en verbintenissen.

Art. 22. Met het oog op de volledige toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de werkgevers op ondernemingsvlak overleg plegen met de syndicale afvaardigingen of, bij ontstentenis daarvan, met de vertegenwoordigers van de syndicale organisaties, rekening houdende met de toepassing van de bedrijfsovereenkomsten en de bestaande sociale toestanden teneinde een cumulatie van voordelen te vermijden.

CHAPITRE XV. — Validité

Art. 23. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 1982. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 25 novembre 1983.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
M. HANSENNE

F. 83 — 2106

28 NOVEMBRE 1983. — Arrêté royal octroyant à la Belgische Petroleum Raffinaderij à Anvers une dérogation temporaire à des dispositions de certaines conventions collectives de travail et fixant les conditions et la mesure de l'intervention financière de l'Etat dans le cadre de l'expérience d'aménagement du temps de travail (1)

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible, notamment l'article 11;

Vu l'arrêté royal du 20 mai 1983 d'exécution de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible;

Vu la convention d'aménagement du temps de travail conclue le 2 juin 1983 par la Belgische Petroleum Raffinaderij, les membres de la délégation syndicale des travailleurs de cette entreprise et les organisations représentatives des travailleurs et signée par Notre Ministre de l'Emploi et du Travail le 18 août 1983;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1er, modifié par la loi du 9 août 1980;

Vu l'urgence;

Considérant que le nouveau régime de travail proposé par la Belgische Petroleum Raffinaderij justifie l'octroi immédiat d'une dérogation temporaire à des dispositions de certaines conventions collectives de travail;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er. Le présent arrêté s'applique aux ouvriers et aux employés occupés en équipes dans la Belgische Petroleum Raffinaderij, à Anvers, et à leur employeur.

Art. 2. L'employeur visé à l'article 1er peut déroger aux articles 6, 7, 8, 9, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 37, 40, 57 et 99 de la convention collective de travail du 31 décembre 1980 conclue

(1) Références au *Moniteur belge* :

Arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982, *Moniteur belge* du 20 janvier 1983.

Arrêté royal du 20 mai 1983, *Moniteur belge* du 3 juin 1983.

HOOFDSTUK XV. — Geldigheid

Art. 23. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 1982. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzegging van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de groothandelaarsverdelers in geneesmiddelen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 25 november 1983.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
M. HANSENNE

N. 83 — 2106

28 NOVEMBER 1983. — Koninklijk besluit waarbij aan de Belgische Petroleum Raffinaderij te Antwerpen een tijdelijke afwijking wordt verleend van sommige bepalingen van bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten, alsook tot vaststelling van de voorwaarden voor en de omvang van de financiële tegemoetkoming van de Staat in het kader van het experiment tot aanpassing van de arbeidstijd (1)

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op het Koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid, inzonderheid op artikel 11;

Gelet op het Koninklijk besluit van 20 mei 1983 tot uitvoering van het Koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid;

Gelet op de overeenkomst tot aanpassing van de arbeidstijd gesloten op 2 juni 1983 door de Belgische Petroleum Raffinaderij en de leden van de vakbondsafvaardiging van de werknemers van voormelde onderneming en de representatieve werknemersorganisaties, en op 18 augustus 1983 medeondertekend door Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1, gewijzigd bij de wet van 9 augustus 1980;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat de nieuwe arbeidsregeling zoals voorgesteld door de Belgische Petroleum Raffinaderij te Antwerpen het onmiddellijk toekennen van een tijdelijke afwijking van sommige bepalingen van bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten rechtvaardigt;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werklieden en de bedienden die in ploegen tewerkgesteld worden in de Belgische Petroleum Raffinaderij te Antwerpen en op hun werkgever.

Art. 2. De bij artikel 1 bedoelde werkgever kan afwijken van de artikelen 6, 7, 8, 9, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 37, 40, 57 en 99 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 december 1980

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982, *Belgisch Staatsblad* van 20 januari 1983.

Koninklijk besluit van 20 mei 1983, *Belgisch Staatsblad* van 3 juni 1983.