



3210000 Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 januari 2013 (113859)	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2011(107775)	3
Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2011 (106427)	6
Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 oktober 2009 (96365)	9
Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2009 (95897)	16



Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 januari 2013 (113859) Opeenvolgende arbeidscontracten

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen.

HOOFDSTUK II. Anciënniteit

Art. 2. Ten aanzien van de werknemers die voor onbepaalde duur werden aangeworven binnen de 3 maanden volgend op

- 1° één of meerdere aaneensluitende contracten van bepaalde duur of
- 2° één of meerdere aaneensluitende interimcontracten,

geldt de anciënniteit vanaf de eerste dag van tewerkstelling in het kader van het eerste contract van bepaalde duur/interimcontract.

Onder "aaneensluitende contracten" wordt begrepen : de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever zoals dit begrip werd vastgelegd in artikel 10 van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 en de rechtspraak terzake.

HOOFDSTUK III. Prioriteit contracten onbepaalde duur uitzendkrachten

Art. 3. De totale tewerkstellingsduur van een werknemer via één of meerdere opeenvolgende interimcontracten, met uitsluiting van vervangingscontracten, bij eenzelfde gebruiker mag niet meer dan 2 jaar bedragen.

Onder "opeenvolgende interimcontracten" wordt verstaan : overeenkomsten waartussen een periode van niet-tewerkstelling de duur van één maand niet overschrijdt.

Indien de gebruiker deze voorwaarde niet naleeft, verbindt hij zich ertoe de werknemer een overeenkomst van onbepaalde duur aan te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de anciënniteit opgebouwd vanaf de eerste dag van tewerkstelling in het kader van de eerste uitzendovereenkomst.

HOOFDSTUK IV. Slotbepalingen

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 oktober 2011. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomsten van 10 oktober 2007 (85586) en van 6 september 2011 (106458) inzake opeenvolgende arbeidsovereenkomsten.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2011(107775) Vaststelling van de minimum maandlonen van de bedienden

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen.

Onder "bediende" worden zowel de mannelijke als de vrouwelijke bedienden verstaan.

HOOFDSTUK II. Minimum maandlonen

2.1. Ervaringsbarema

Art. 2. De minimum maandlonen van de bedienden worden op 1 januari 2011 vastgesteld volgens de in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen ervaringsbarema's.

De inschaling van de bediende gebeurt in functie van de opgebouwde ervaring en in functie de beroepencategorie waartoe hij behoort.

2.2. Aanvangslonen

Art. 3. § 1. Voor de categorieën 1 en 2 wordt het aanvangsloon vastgesteld in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen ervaringsbarema's.

Voor de berekening van het aantal jaren werkervaring ter bepaling van het aanvangsloon worden de periodes van onderwijs, studies en stage-opleidingen na de schoolplichtige leeftijd gelijkgesteld met werkervaring en daarmee gelijkgestelde periodes, zoals verder bepaald in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Voor de categorie 3 wordt het aanvangsloon vastgesteld volgens ervaringsbarema 5 (bijlage).

Voor deze categorie is een minimum werkervaring of daarmee gelijkgestelde periodes, zoals verder bepaald in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, vereist van 5 volledige jaren.

Voor de berekening van het aantal jaren werkervaring ter bepaling van het aanvangsloon worden de periodes van onderwijs, studies en stage-opleidingen na de schoolplichtige leeftijd gelijkgesteld met werkervaring.

§ 3. Voor de categorie 4 wordt het aanvangsloon vastgesteld volgens ervaringsbarema 7 (bijlage).

Voor deze categorie is een minimum werkervaring of daarmee gelijkgestelde periodes, zoals verder bepaald in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, vereist van 7 volledige jaren.

Voor de berekening van het aantal jaren werkervaring ter bepaling van het aanvangsloon worden de periodes van onderwijs, studies en stage-opleidingen na de schoolplichtige leeftijd gelijkgesteld met werkervaring.



2.3. Inschaling van in dienst komende bedienden

Art. 4. § 1. De inschaling van in dienst komende bedienden gebeurt op basis van beroepservaring en daarmee gelijkgestelde periodes.

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

§ 3. Onder beroepservaring wordt verstaan : de uitoefening van de beroepsactiviteit bij de werkgever waar hij is tewerkgesteld.

§ 4. Wordt met beroepservaring zoals bedoeld in § 3 gelijkgesteld : elke beroepservaring als loontrekkende of zelfstandige met een maximum van 20 jaar.

§ 5. Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst welke gepaard gaan met een vervangingsinkomen, worden gelijkgesteld met beroepservaring zoals bedoeld in § 3 :

- a) de periodes van deeltijdse schorsing wegens tijdskrediet, thematische verloven en arbeidsongeschiktheid;
- b) de periodes van voltijdse schorsing wegens ziekte, arbeidsongeval en beroepsziekte;
- c) de periodes van zwangerschapsverlof;
- d) de periodes van voltijdse schorsing wegens thematische verloven inclusief tijdskrediet om thematische redenen met een maximum van 3 jaar;
- e) andere periodes van voltijdse schorsing wegens tijdskrediet met een maximum van 1 jaar.

§ 6. De periodes van voltijds uitkeringsgerechtigde werkloosheid worden met beroepservaring zoals bedoeld in § 3 gelijkgesteld met een maximum van 3 jaar.

De periodes van deeltijds uitkeringsgerechtigde werkloosheid en van wachtuitkering worden met beroepservaring zoals bedoeld in § 3 gelijkgesteld.

§ 7. De periodes van onderwijs, studies en stage-opleiding na de schoolplichtige leeftijd worden met beroepservaring zoals bedoeld in § 3 gelijkgesteld met een maximum van 3 jaar.

§ 8. Voor de aanrekening van beroepservaring mag geen enkele gelijkstellingsperiode gecumuleerd worden met een periode van beroepsactiviteit of met een andere gelijkstellingsperiode.

2.4. Evolutie van het loon

Art. 5. § 1. De evolutie van het loon volgens de ervaringsbarema's is afhankelijk van het feit dat de beroepservaring met 12 maanden is toegenomen sedert de indiensttreding of in voorkomend geval sinds de laatste loonsverhoging ingevolge de ervaringstoename.

Als de bediende zich in een fase van de ervaringsbarema's bevindt waar een loonsverhoging pas wordt toegekend na een toename van de beroepservaring met 2, 3 of 4 jaar, is dit respectievelijk 24, 36 of 48 maanden in plaats van 12 maanden.



§ 2. Op het ogenblik van de indiensttreding wordt het baremaloon van de bediende vastgesteld in overeenstemming met het beroepsservaringsbarema van de categorie waartoe zijn functie behoort en op basis van de beroepsservaring zoals bepaald in artikel 4 hiervoor.

De som van de beroepsservaringsperioden en gelijkgestelde perioden wordt uitgedrukt in jaren en maanden.

De eerste baremieke verhoging na de indiensttreding zal gebeuren op de eerste dag van de maand nadat de bediende het eerstvolgende jaar beroepsservaring heeft bereikt.

§ 3. De bediende moet uiterlijk bij zijn indiensttreding, op vraag van de werkgever, de nodige bewijsstukken aan de werkgever overmaken.

2.5. Specifieke bepalingen voor studenten

Art. 6. Voor de bedienden met een studentenovereenkomst zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt het barema vastgelegd op 94,00 pct. van het basisbarema dat van toepassing is voor de betrokken functiecategorie.

2.6. Specifieke bepalingen voor handelsvertegenwoordigers

Art. 7. De volgende bijzondere bepalingen zijn van toepassing op de handelsvertegenwoordigers.

Wanneer zij minder dan 5 volledige jaren beroepsservaring hebben, moet hun loon, tenminste gelijk zijn aan het aanvangsbarema van de tweede categorie.

Wanneer zij meer dan 5 volledige jaren beroepsservaring en minder dan 7 volledige jaren beroepsservaring hebben, moet hun loon, tenminste gelijk zijn aan het aanvangsbarema van de derde categorie.

Wanneer zij meer dan 7 volledige jaren beroepsservaring hebben, moet hun loon tenminste gelijk zijn aan het aanvangsbarema van de vierde categorie.

HOOFDSTUK III. Slotbepalingen

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 oktober 2009 tot vaststelling van de maandelijkse minimumlonen van de bedienden. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2011.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2011 (106427)

Beroepenclassificatie en barema's van de arbeiders

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen.

HOOFDSTUK II. Beroepenclassificatie

Art. 2. De functies van de arbeiders worden volgens de hierna vermelde algemene maatstaven ingedeeld en vastgesteld :

A. Classificatie

§ 1. Eerste categorie : "technisch ongeschoolde arbeider"

- Definitie : arbeiders wier functie wordt gekenmerkt door juiste uitvoering van een eenvoudig secundair werk.

Het gaat hier dus om functies die geen persoonlijk initiatief vergen, doch uitgevoerd worden volgens duidelijk vooraf vastgestelde regels.

Het gaat om hoofdzakelijk uitvoerende taken die geen specifieke technische kennis vereisen.

Voorbeelden :

- klusjesman;
- schoonmaakpersoneel;
- tuinman.

§ 2. Tweede categorie : "magazijnier"

- Definitie : arbeider die gewoonlijk zijn taken in het magazijn uitvoert.

Tot die taken behoren onder andere de ontvangst van goederen, het aanvullen van de rekken, de behandeling van de goederendoorstroming, het lanceren van de goederenbak, de orderpicking, het controleren van de bestellingen, het afhandelen van de retourgoederen met daarbij het vereiste minimum aan nodige administratieve handelingen.

§ 3. Derde categorie : "chauffeur"

- Definitie : arbeider die voornamelijk bestellingen aflevert bij klanten of afhaalt bij leveranciers in opdracht van de werkgever.

Bovendien heeft de chauffeur ook nog onder andere de volgende aansluitende taken : het voorsorteren en nasorteren van de bestellingen, het laden en lossen, de verzorging, de fysieke



afhandeling en terugname van goederen en bakken, het treffen van de nodige voorbereidingen voor de rondes.

§ 4. Vierde categorie : "technisch geschoolde arbeider"

- Definitie : arbeider die hoofdzakelijk en autonoom taken uitvoert met betrekking tot het onderhoud, herstel en bediening van machines en infrastructuur waarvoor een specifieke technische kennis vereist is.

Een technische opleiding van A2 of equivalent is hier gebruikelijk.

Voorbeelden :

- onderhoud van technisch ingewikkelde machines zoals picking-machines, sturing, check-up (preventief optreden), etc.

B. Algemene bepalingen

1. De functies of werkzaamheden welke in elke categorie zijn aangegeven moeten gelden als voorbeelden. De niet genoemde functies taken en werkzaamheden zullen naar analogie met de aangehaalde voorbeelden worden geklasseerd.

2. Deze indeling in categorieën heeft tot doel de bedrijven een richtlijn te geven om de toepassing te vergemakkelijken van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde bezoldigingsminima.

3. De werkgevers zullen aan de arbeiders de categorie mededelen waarin zij geklasseerd zijn. Deze mededeling wordt gedaan bij de indienstneming, op het tijdstip dat de classificatie een wijziging ondergaat en bij het overhandigen van de maandelijkse afrekening der wedden. In ieder geval wordt de classificatie op verzoek van de arbeider medegedeeld.

4. Deze functieclassificatie is op dezelfde wijze van toepassing op het mannelijk en het vrouwelijk personeel.

5. Wanneer een arbeider de bekwaamheid bezit om een hogere functie uit te oefenen, houdt dit niet in dat hij in de overeenstemmende weddecategorie geplaatst wordt. Dit kan enkel gebeuren indien de betreffende functie uitgeoefend wordt.

6. Polyvalente arbeiders :

Wordt beschouwd als polyvalente arbeider, degene die gewoonlijk meerdere functies van verschillende categorie gedurende 6 maanden heeft uitgeoefend.

Elke toestand waarmee beoogd wordt blijvend en gewoonlijk meerdere functies van verschillende categorie te laten uitoefenen moet duidelijk worden vastgesteld.

De polyvalente arbeider ontvangt het loon dat is vastgesteld voor de categorie waarin de hoogste functie voorkomt die hij uitoefent.



Gedurende het jaar dat voorafgaat aan het verwerven van het statuut van polyvalent arbeider, zijn de bepalingen betreffende de vervangende arbeiders van toepassing.

7. Vervangende arbeiders :

a) Wanneer er in de onderneming polyvalente arbeiders zijn die de functie uitoefenen van de te vervangen arbeider, wordt bij voorrang beroep gedaan op deze polyvalente arbeiders om de vervanging te verzekeren.

Indien dat niet het geval is, wordt bij voorkeur en indien mogelijk beroep gedaan op een arbeider die reeds vervangen heeft in dezelfde functie.

b) Zolang de vervangende arbeider niet een andere arbeider heeft vervangen in een bepaalde functie van hogere categorie gedurende in totaal minstens 40 uur binnen eenzelfde trimester, blijft zijn gewoon loon behouden.

Na een vervanging van in totaal minstens 40 uren binnen eenzelfde trimester, heeft de arbeider recht op het loon van de hoogste categorie voor de uren dat hij de hoogste functie heeft uitgeoefend tijdens dat trimester, en dit vanaf het 1ste uur van de betrokken trimester.

De telling gebeurt op trimesterbasis, waarbij bij elke nieuwe trimester de teller automatisch op nul start.

De vervanging van minder dan één uur wordt niet in aanmerking genomen.

HOOFDSTUK III. Minimum uurloon van de mannelijke en vrouwelijke arbeiders

Art. 3. Het minimum uurloon van de mannelijke en vrouwelijke arbeiders wordt vastgesteld in functie van hun anciënniteit binnen de onderneming en in functie van de functiecategorie waartoe ze behoren.

Vanaf 1 oktober 2011 wordt er een bijkomende schijf in het sectoraal vastgelegde minimum uurloon toegevoegd ter valorisatie van de beroepservaring boven de 15 jaar.

HOOFDSTUK IV. Geldigheid

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2009 betreffende de beroepenclassificatie en de barema's van de arbeiders.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 oktober 2011.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 oktober 2009 (96365) **Beroepenclassificatie van de bedienden**

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen ressorteren.

Onder "bedienden" worden zowel : de mannelijke als de vrouwelijke bedienden verstaan.

HOOFDSTUK II. Beroepenclassificatie

Art. 2. De functies van de bedienden worden volgens de hierna vermelde algemene maatstaven ingedeeld en vastgesteld :

A. CLASSIFICATIE

1. Administratieve functies

§ 1. Eerste categorie :

- Definitie : Bedienden wier functie wordt gekenmerkt door :

a) kennis welke overeenstemt met het programma van het lager onderwijs en voldoende is om functies uit te oefenen van het laagste niveau, welke door de wet of de rechtspraak worden erkend als zijnde van intellectuele aard;

b) juiste uitvoering van een eenvoudig secundair werk.

Het gaat hier dus om functies die geen persoonlijk initiatief vergen, doch uitgevoerd worden volgens duidelijk vooraf vastgestelde regels.

§ 2. Tweede categorie :

- Definitie : Bedienden wier functie wordt gekenmerkt door :

a) een door onderwijs of praktijk opgedane kennis, die kan opwegen tegen de kennis die men verwerft door de eerste drie jaren van de middelbare graad;

b) het correct uitvoeren van eenvoudig en weinig afwisselend werk dat, wegens een rechtstreeks toezicht, slechts beperkte verantwoordelijkheid meebrengt.

Voorbeelden :

- Ervaren typist die 40 woorden per minuut kan typen, zonder spelfouten kan schrijven en zijn werk goed kan opmaken;

- Beginnellingstenotypist;



- Bediende belast met rekenwerk, registreren van opsommingen, opmaken van staten of werken van gelijk niveau dat enige oordeelkunde vergt en onder rechtstreeks toezicht verricht wordt;
- Hulpbediende bij de loondienst (onder toezicht);
- Bediende bij de dienst "boekhouding" (registreren van boekhoudkundige gegevens zonder de toewijzing te moeten bepalen);
- Bediende die een hulpkas houdt;
- Bediende bij de dienst van de bevoorrading (aankoop), dit wil zeggen de bediende wiens werk erin bestaat duidelijke richtlijnen en aanduidingen gewoon door te geven, zonder zich een oordeel te moeten vormen over de door te geven elementen;
- Bediende bij de dienst van de terugzendingen en crediteringen, d.w.z. de bediende wiens werk erin bestaat de courante dagelijkse zaken af te handelen.

§ 3. Derde categorie :

- Voor deze categorie is een minimum werkervaring of daarmee gelijkgestelde periodes vereist van 5 volledige jaren.

Voor de berekening van het aantal jaren werkervaring ter bepaling van het aanvangsloon worden de periodes van onderwijs, studies en stage-opleidingen na de schoolplichtige leeftijd gelijkgesteld met werkervaring

- Definitie : Bediende wier functie gekenmerkt is door :

a) een praktische opleiding die opweegt tegen de bekwaamheid welke wordt verkregen door volledige middelbare studies of door middelbare studies van lagere graad aangevuld hetzij door gespecialiseerde vakstudie, hetzij door een vakbekwaming door middel van stages of het uitoefenen van gelijke of gelijkaardige betrekkingen;

b) het zelfstandig uitvoeren van afwisselend werk, dat gewoonlijk initiatief en redenering vereist en bovendien verantwoordelijkheid voor de uitvoering vergt.

Voorbeelden :

- Typist met ervaring op gebied van secretariaat;
- Ervaren stenotypist;
- Bediende belast met het berekenen van de lonen en de gewone toepassing van de sociale wetten terzake; hij betaalt de lonen uit, staat in voor de verdeling der werkuren met het oog op het opmaken van de kostprijzen en doet, bij gelegenheid, berekeningen in verband met de toepassing van de sociale wetgeving;



- Hulpboekhouder (algemene, analytische of industriële boekhouding) belast met het samenstellen, aan de hand van basisbescheiden, van een gedeelte van de boekhouding dat nochtans een homogeen geheel vormt, tot voorbereiding van de centralisatie zoals bijvoorbeeld de lopende rekeningen klanten, leveranciers, gedeeltelijke rekeningen. Deze verrichtingen moeten zowel schriftelijk als met de machine gedaan worden;
- Kassier die werkt onder leiding van een chef;
- Bediende belast met het invullen van bescheiden voor de verzending, met toepassing van de belastings- en douaneformaliteiten;
- Bediende bij de dienst van de bevoorrading (aankoop), d.w.z. de bediende wiens functie ervaring, oordeelkunde en initiatief vergt om de te bestellen hoeveelheden op de juiste wijze te vermelden, zodat het optreden van zijn chef slechts is vereist voor uitzonderingsgevallen;
- Bediende bij de dienst van de terugzendingen of crediteringen, d.w.z. de bediende wiens functie is gekenmerkt door de beslissing omtrent de oplossing die dient gegeven te worden in geval van ongewone terugzending of creditering.

§ 4. Vierde categorie :

- Voor deze categorie is een minimum werkervaring of daarmee gelijkgestelde periodes vereist van 7 volledige jaren.

Voor de berekening van het aantal jaren werkervaring ter bepaling van het aanvangsloon worden de periodes van onderwijs, studies en stage-opleidingen na de schoolplichtgerechtigde.

- Definitie : Bediende wier functie gekenmerkt is door :

a) een opleiding die opweegt tegen de bekwaamheid verworven door volledige middelbare studies en gespecialiseerde vakstudies van gelijk niveau of ook een praktische opleiding door middel van stages of door het uitoefenen van gelijke of gelijkaardige betrekkingen;

b) een korte tijd om zich in te werken;

c) een afwisselend zelfstandig werk waarvoor een gemiddelde vakbekwaamheid en bovendien initiatief en verantwoordelijkheidsbesef vereist zijn;

d) bekwaamheid om al het mindere werk van de eigen specialiteit uit te voeren en al de elementen voor het hem toevertrouwde werk te verzamelen, gebeurlijk geholpen door bedienden van de voorgaande rangen.

Voorbeelden :

- Boekhouder, d.w.z. bediende die tot taak heeft alle verrichtingen boekhoudkundig vast te leggen, samen te brengen en te ordenen om er de algemene balans en de resultaatrekeningen vooraf te gaan;

- Bediende die tot taak heeft alle verrichtingen in de boekhouding op te nemen voor wat de productie betreft, ze samen te stellen en te brengen om de kostprijs te kunnen berekenen;



- Bediende voor briefwisseling of opsteller in de technische, commerciële of administratieve diensten; hij is ervaren in een bepaalde tak van de commerciële of de technische sector waarbij kennis vereist is aangaande de gebruiksvoorwaarden van het artikel; hij is bekwaam om, in het raam van algemene richtlijnen, kwesties te volgen die initiatief en methode vergen en kan, naar gelang van het geval, zelf voor de briefwisseling instaan;
- Secretaris-stenotypist die instaat voor een secretariaat op hoger niveau;

- Bediende verantwoordelijk voor het in toepassing brengen van alle beschikkingen in verband met de lonen en met de sociale lasten.

2. Technische functies

§ 1. Eerste categorie :

Definitie : Bedienden wier functie wordt gekenmerkt door :

a) kennis welke overeenstemt uit het programma van het lager onderwijs en voldoende is om functies uit te oefenen van het laagste niveau, welke door de wet of de rechtspraak worden erkend als zijnde van intellectuele aard;

b) juiste uitvoering van een eenvoudig secundair werk.

Het gaat hier dus om functies die geen persoonlijk initiatief vergen, doch uitgevoerd worden volgens duidelijk vooraf vastgestelde regels.

Voorbeelden :

- Bediende bij de goederenontvangst (uitpakken, tellen);
- Hulpmagazijnier, d.w.z. persoon die correct bestellingen klaarmaakt in één of meer gedeelten van eenzelfde sector.

Onder sector dient te worden verstaan, het geheel van de rekken waarin de meeste artikelen van eenzelfde categorie zijn geplaatst, dit wil zeggen :

- 1) de farmaceutische specialiteiten;
- 2) de chemische producten;
- 3) alle parafarmaceutische producten.

Magazijnier, d.w.z. de persoon die correct bestellingen klaarmaakt in een volledige sector of in meer dan één sector en die geen beroepservaring in de functie heeft van 24 maanden.

§ 2. Tweede categorie :

- Definitie : Bedienden wier functie wordt gekenmerkt door :



- a) een door onderwijs of praktijk opgedane kennis, die kan opwegen tegen de kennis die men verwerft door de eerste drie jaren van de middelbare graad;
- b) het correct uitvoeren van eenvoudig en weinig afwisselend werk dat, wegens een rechtstreeks toezicht, slechts beperkte verantwoordelijkheid meebrengt;
- c) een korte leeftijd, volstaande om de vereiste vaardigheid in een bepaald werk te verwerven.

Voorbeelden :

- Magazijnier, d.w.z. de persoon die voortdurend bestellingen correct klaarmaakt in een volledige sector of in meer dan één sector en die een beroepservaring in de functie heeft van 24 maanden;
- Eenvoudige vergelijker, d.w.z. persoon die de gedeeltelijk verzamelde orders nakijkt en verbetert;
- Persoon belast met het verzamelen van alle gegevens nodig voor het opmaken van de kwantitatieve toestand van de voorraden;
- Dispatcher ontvangst/verzending goederen;
- Telefonist die niet voldoet aan alle voorwaarden gesteld voor een gekwalificeerd telefonist.

§ 3. Derde categorie :

- Voor deze categorie is een minimum werkervaring of daarmee gelijkgestelde periodes vereist van 5 volledige jaren.
- Voor de berekening van het aantal jaren werkervaring ter bepaling van het aanvangsloon worden de periodes van onderwijs, studies en stage-opleidingen na de schoolplichtige leeftijd gelijkgesteld met werkervaring.
- Definitie : Bedienden wier functie wordt gekenmerkt door :

- a) een praktische opleiding die opweegt tegen de bekwaamheid welke wordt verkregen door volledige middelbare studies of door middelbare studies van de lagere graad aangevuld hetzij door gespecialiseerde vakstudie, hetzij door een vakbekwaming door middel van stages of het uitoefenen van gelijke of gelijkaardige betrekkingen;
- b) zelfstandig uitgevoerde en afwisselende taken, die doorgaans initiatief en overleg vragen vanwege diegene die ze uitvoeren en waaraan tevens de verantwoordelijkheid dezer uitvoering verbonden is.

Voorbeelden :

- Algemeen magazijnier, d.w.z. persoon die voortdurend orders verzamelt in alle sectoren van het bedrijf en die bekwaam is de uitvoering ervan na te zien en, zo nodig te interpreteren en te verbeteren;



- Algemeen vergelijker, dat wil zeggen. persoon die de volledige verzamelde orders nakijkt en verbetert;
- Gekwalificeerd telefonist, dit wil zeggen degene die, tenminste tegelijkertijd voldoet aan volgende voorwaarden :
- in rechtstreeks contact zijn met de klanten;
- gedetailleerd alle bestellingen voor alle sectoren en alle producten op te nemen;
- zelfstandig werken.

B. ALGEMENE BEPALINGEN

1. De functies of werkzaamheden welke in elke categorie zijn aangegeven moeten gelden als voorbeelden. De niet genoemde functies of werkzaamheden zullen naar analogie met de aangehaalde voorbeelden worden geklasseerd.

2. Deze indeling in categorieën heeft tot doel de bedrijven een richtlijn te geven om de toepassing te vergemakkelijken van de in deze collectieve overeenkomst bepaalde bezoldigingsminima.

Daarom steunt deze classificatie zich op de aard der taken, de complexiteit ervan, de mate waarin initiatief vereist is, de wijze van controle, de opgelegde verantwoordelijkheid, enz.

3. Deze functieclassificatie is op dezelfde wijze van toepassing op het mannelijk en het vrouwelijk personeel.

4. Het begrip "genoten onderwijs" komt als beoordelingsfactor slechts in aanmerking bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere factoren welke voor elke categorie afzonderlijk als algemene criteria gelden.

Wanneer een bediende de bekwaamheid bezit om een hogere functie uit te oefenen, houdt dit niet in dat hij in de overeenstemmende weddecategorie geplaatst wordt. Dit kan enkel gebeuren indien de betreffende functie uitgeoefend wordt.

5. Bedienden op proef :

a) Aanwerving van een bediende :

Bij de aanwerving van een bediende zijn de wettelijke bepalingen terzake van toepassing.

b) Bevordering van een bediende :

Wanneer de proef gedaan wordt in het vooruitzicht van een bevordering, zijn volgende regels in acht te nemen :

1) het vooruitzicht op bevordering bestaat wanneer er een vacante plaats is in een hogere functie;

In dat geval dient de werkgever bij voorrang beroep te doen op de bedienden van de onderneming;



2) de duur en de aanvangsdatum van de proeftijd moeten voorafgaandelijk worden vastgesteld; de duur mag niet langer zijn dan één maand van effectieve arbeidsprestaties;

3) het loon van de bediende wordt niet gewijzigd tijdens de proeftijd;

4) wanneer de proef geen voldoening schenkt, wordt de bediende opnieuw geplaatst in de functie die hij voordien uitoefende.

6. Polyvalente bedienden :

Wordt beschouwd als polyvalente bedienden, degene die gewoonlijk meerdere functies van verschillende categorie gedurende één jaar heeft uitgeoefend.

Elke toestand waarmee beoogd wordt blijvend en gewoonlijk meerdere functies van verschillende categorie te laten uitoefenen moet duidelijk worden vastgesteld.

De polyvalente bediende ontvangt het loon dat is vastgesteld voor de categorie waarin de hoogste functie voorkomt die hij uitoefent.

Gedurende het jaar dat voorafgaat aan het verwerven van het statuut van polyvalent bediende, zijn de bepalingen betreffende de vervangende bedienden van toepassing.

7. Vervangende bedienden :

a) Wanneer er in de onderneming polyvalente bedienden zijn die de functie uitoefenen van de te vervangen bediende, wordt bij voorrang beroep gedaan op deze polyvalente bedienden om de vervanging te verzekeren

Indien dat niet het geval is, wordt bij voorkeur en indien mogelijk beroep gedaan op een bediende die reeds vervangen heeft in dezelfde functie.

b) Zolang de vervangende bediende niet een ander bediende heeft vervangen in een bepaalde functie van hogere categorie gedurende in totaal één maand, blijft zijn gewoon loon behouden.

Na een vervanging van in totaal één maand, wordt zijn loon berekend als volgt :

- indien de duur van de vervanging minder is of gelijk is aan 50 pct. van zijn dagelijkse werktijd, ontvangt hij de helft van het verschil tussen de lonen voor een ganse dag;

- indien de duur van de vervanging meer bedraagt dan een halve dag, ontvangt hij het verschil tussen de twee lonen voor de ganse dag.

N.B. : de vervanging van minder dan één uur wordt niet in aanmerking genomen.

8. De minimumweddeschalen moeten worden aangezien als geldend voor het gebruik van één enkele taal. Wanneer voor het uitoefenen van een functie de kennis of het gebruik van meer dan één taal wordt vereist, dan is dit op zichzelf geen reden om naar een hogere klasse op te schuiven wanneer de aard van functie er niet door verandert; wel past het er rekening mee te houden bij het vaststellen van de bezoldiging.



9. De werkgevers zullen aan de bedienden de categorie meedelen waarin zij geklasseerd zijn. Deze mededeling wordt gedaan bij de indienstneming, op het tijdstip dat de classificatie een wijziging ondergaat en bij het overhandigen van de maandelijkse afrekening der wedden. In ieder geval wordt de classificatie op verzoek van de bediende medegedeeld.

10. De op de ondernemingsvlak verworven voordelen kunnen geenszins gewijzigd worden door de bepalingen van de huidige overeenkomst.

HOOFDSTUK III. Geldigheid

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 oktober 2009 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 maart 1980 betreffende de beroepenclassificatie van de bedienden.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2009 (95897) Beroepenclassificatie en barema's van de arbeiders

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen ressorteren.

HOOFDSTUK II. Beroepenclassificatie

Art. 2. De functies van de arbeiders worden volgens de hierna vermelde algemene maatstaven ingedeeld en vastgesteld :

B. Algemene bepalingen

6. Polyvalente arbeiders :

Wordt beschouwd als polyvalente arbeider, degene die gewoonlijk meerdere functies van verschillende categorie gedurende 6 maanden heeft uitgeoefend.

Elke toestand waarmee beoogd wordt blijvend en gewoonlijk meerdere functies van verschillende categorie te laten uitoefenen moet duidelijk worden vastgesteld.

De polyvalente arbeider ontvangt het loon dat is vastgesteld voor de categorie waarin de hoogste functie voorkomt die hij uitoefent.

Gedurende het jaar dat voorafgaat aan het verwerven van het statuut van polyvalent arbeider, zijn de bepalingen betreffende de vervangende arbeiders van toepassing.

HOOFDSTUK III. Minimumlonen van de mannelijke en vrouwelijke arbeiders

Art. 3. De maandelijkse minimumlonen van de mannelijke en vrouwelijke arbeiders worden op 1 januari 2010 als volgt vastgesteld in functie van hun anciënniteit binnen de onderneming en in functie van de functiecategorie waartoe ze behoren :



0 – 5 jaar anciënniteit
5 – 10 jaar anciënniteit
> 10 jaar anciënniteit

HOOFDSTUK IV. *Geldigheid*

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2010.