



3210000 Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments

Convention collective de travail du 31 janvier 2013 (113859)	2
Convention collective de travail du 6 décembre 2011 (107775)	3
Convention collective de travail du 6 septembre 2011 (106427)	6
Convention collective de travail du 21 octobre 2009 (96365)	9
Convention collective de travail du 5 octobre 2009 (95897)	16



Convention collective de travail du 31 janvier 2013 (113859) Contrats de travail successifs

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments.

CHAPITRE II. Ancienneté

Art. 2. Dans le chef des travailleurs qui ont été engagés à durée indéterminée dans les 3 mois suivant

- 1° un ou plusieurs contrats à durée déterminée consécutifs auprès de l'employeur ou
- 2° un ou plusieurs contrats d'intérim consécutifs,

on estime que l'ancienneté commence à courir à partir du premier jour d'occupation dans le premier contrat à durée déterminée/contrat d'intérim.

On entend par "des contrats de travail consécutifs" : des contrats de travail successifs comme cela a été défini par l'article 10 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 et la jurisprudence y afférente.

CHAPITRE III. Priorité contrats à durée indéterminée travailleurs intérimaires

Art. 3. La durée totale de l'occupation d'un travailleur via un ou plusieurs contrats d'intérim successifs chez un même utilisateur, à l'exclusion des contrats de remplacement, ne peut excéder 2 ans.

On entend par "contrats d'intérim successifs" : des contrats entre lesquels la période d'inoccupation ne dépasse pas un mois.

Si cette condition n'est pas respectée par un utilisateur, celui-ci s'engage à proposer au travailleur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour lequel on tient compte de l'ancienneté acquise depuis le premier jour d'occupation dans le cadre du premier contrat d'intérim.

CHAPITRE IV. Dispositions finales

Art. 4. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er octobre 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail remplace les conventions collectives de travail du 10 octobre 2007 (85586) et du 6 septembre 2011 (106458) relatives aux contrats de travail successifs.



Convention collective de travail du 6 décembre 2011 (107775)

Fixation des salaires mensuels minimums des employés

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments.

On entend par "employés" : les employés masculins et féminins.

CHAPITRE II. Salaires mensuels minimums

2.1. Barème d'expérience

Art. 2. Les salaires mensuels minimums des employés sont fixés au 1er janvier 2011 selon le barème d'expérience repris en annexe à la présente convention collective de travail.

L'insertion de l'employé dans le barème se fait en fonction de l'expérience acquise et en fonction de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

2.2. Salaires de départ

Art. 3. § 1er. Pour les catégories 1 et 2, le salaire de départ est fixé conformément au barème d'expérience repris en annexe de la présente convention collective de travail.

Pour le calcul du nombre d'années d'expérience professionnelle nécessaires pour déterminer le salaire de départ, les périodes d'enseignement, d'études et de stages de formation après l'âge de la scolarité obligatoire sont assimilées à de l'expérience professionnelle ainsi que les périodes assimilées, telles que prévues à l'article 4 de cette convention collective de travail.

§ 2. Pour la catégorie 3, le salaire de départ est fixé conformément au barème d'expérience 5 (annexe).

Cette catégorie requiert un minimum de 5 années complètes d'expérience professionnelle ou de périodes assimilées, telles que prévues à l'article 4 de cette convention collective de travail.

Pour le calcul du nombre d'années d'expérience professionnelle nécessaires pour déterminer le salaire de départ, les périodes d'enseignement, d'études et de stages de formation après l'âge de la scolarité obligatoire sont assimilées à de l'expérience professionnelle.

§ 3. Pour la catégorie 4, le salaire de départ est fixé conformément au barème d'expérience 7 (annexe).

Cette catégorie requiert un minimum de 7 années complètes d'expérience professionnelle ou de périodes assimilées, telles que prévues à l'article 4 de cette convention collective de travail.

Pour le calcul du nombre d'années d'expérience professionnelle nécessaires pour déterminer le salaire de départ, les périodes d'enseignement, d'études et de stages de formation après l'âge de la scolarité obligatoire sont assimilées à de l'expérience professionnelle.



2.3. Insertion des employés entrant en service

Art. 4. § 1er. L'insertion des employés entrant en service se fait sur la base de l'expérience professionnelle et des périodes assimilées.

§ 2. Pour l'octroi des années d'expérience, aucune distinction n'est faite entre des prestations à temps plein ou à temps partiel.

§ 3. On comprend par expérience professionnelle : l'exercice de l'activité professionnelle auprès de l'employeur qui l'occupe.

§ 4. Est assimilée à l'expérience professionnelle telle que définie au § 3 : chaque expérience professionnelle comme salarié ou indépendant avec un maximum de 20 ans.

§ 5. Les périodes suivantes de suspension du contrat de travail qui sont couvertes par un salaire de remplacement sont assimilées à de l'expérience professionnelle telle que définie au § 3 :

- a) les périodes de suspension partielle en raison d'un crédit-temps, congés thématiques et incapacité de travail;
- b) les périodes de suspension complète en raison d'une maladie, d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle;
- c) les périodes de congé de maternité;
- d) es périodes de suspension complète en raison de congés thématiques en ce compris le crédit-temps thématique avec un maximum de 3 ans;
- e) les autres périodes de suspension complète en raison d'un crédit-temps avec un maximum de 1 an.

§ 6. Les périodes de chômage complet indemnisé sont assimilées à l'expérience professionnelle telle que définie au § 3 avec un maximum de 3 ans.

Les périodes de chômage partiel indemnisé et les allocations d'attente sont assimilées à l'expérience professionnelle telle que définie au § 3.

§ 7. Les périodes d'enseignement, d'études et de stages de formation après l'âge de la scolarité obligatoire sont assimilées à de l'expérience professionnelle telle que définie au § 3 avec un maximum de 3 ans.

§ 8. 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.

2.4. Evolution des salaires

Art. 5. § 1er. L'évolution des salaires en application du barème d'expérience dépend de l'accroissement de l'expérience professionnelle de 12 mois depuis l'entrée en service ou, le cas échéant, depuis la dernière augmentation salariale résultant d'un accroissement d'expérience.

Lorsque l'employé se situe dans une phase du barème d'expérience dans laquelle une augmentation salariale n'est octroyée qu'après l'accroissement de l'expérience professionnelle de 2, 3 ou 4 ans, ce délai équivaut respectivement à 24, 36 ou 48 mois au lieu de 12 mois.



§ 2. Au moment de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est déterminé conformément au barème lié à l'expérience professionnelle de la catégorie dont relève sa fonction et sur la base de l'expérience professionnelle telle que définie à l'article 4 précité.

La somme des périodes d'expérience professionnelle et des périodes assimilées est exprimée en années et mois.

La première augmentation barémique après l'entrée en service interviendra le premier jour du mois qui suit le moment où l'employé passe à l'année d'expérience professionnelle supérieure.

§ 3. A la demande de l'employeur, l'employé doit, au plus tard lors de son entrée en service, transmettre à l'employeur les éléments de preuve nécessaires.

2.5. Dispositions spécifiques pour les étudiants

Art. 6. Pour les employés engagés dans les liens d'un contrat d'étudiant tel que défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le barème jeunes est fixé à 94,00 p.c. du barème de base d'application à la catégorie de fonction concernée.

2.6. Dispositions spécifiques pour les représentants de commerce

Art. 7. Les dispositions particulières suivantes sont applicables aux représentants de commerce.

Lorsqu'ils ont moins de 5 années complètes d'expérience professionnelle, leur salaire doit au moins être égal au barème de départ de la deuxième catégorie.

Lorsqu'ils ont plus de 5 années complètes d'expérience professionnelle et moins de 7 années complètes d'expérience professionnelle, leur salaire doit au moins être égal au barème de départ de la troisième catégorie.

Lorsqu'ils ont plus de 7 années complètes d'expérience professionnelle, leur salaire doit au moins être égal au barème de départ de la quatrième catégorie.

CHAPITRE III. Dispositions finales

Art. 8. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 octobre 2009 fixant les salaires mensuels minimums des employés. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2011.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.



Convention collective de travail du 6 septembre 2011 (106427) **Classification professionnelle et barèmes des ouvriers**

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments.

CHAPITRE II. Classification professionnelle

Art. 2. Les fonctions des ouvriers sont classées et définies selon les critères généraux ci-après :

A. Classification

§ 1er. Première catégorie : "ouvrier technique non-qualifié"

- Définition : ouvrier dont la fonction est caractérisée par l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

Il ne s'agit donc pas de fonctions faisant appel à l'initiative personnelle, mais elles doivent être exercées conformément à des règles fixées préalablement.

Il s'agit principalement de tâches exécutantes qui n'exigent pas de connaissances techniques spécifiques.

Exemples :

- homme à tout faire;
- personnel d'entretien;
- jardinier.

§ 2. Deuxième catégorie : "magasinier"

- Définition : ouvrier exerçant de manière habituelle des tâches en magasin.

Ces tâches comprennent notamment la réception des marchandises, le remplissage des rayons, le traitement du flux de marchandises, le lancement des bacs à marchandises, la préparation des commandes, le contrôle des commandes, le traitement des marchandises retournées selon un minimum requis de procédures administratives nécessaires.

§ 3. Troisième catégorie : "chauffeur"

- Définition : ouvrier dont la tâche consiste principalement à livrer les commandes aux clients ou à les reprendre chez les fournisseurs pour le compte de l'employeur.

Le chauffeur exerce en outre les tâches suivantes s'y rapportant : le tri préalable et successif des commandes, le chargement et le déchargement, la prise en charge, l'acheminement et la



récupération physique des marchandises et des bacs, l'accomplissement des préparations nécessaires aux rondes.

§ 4. Quatrième catégorie : "ouvrier technique qualifié"

- Définition : ouvrier exerçant à titre principal et de façon autonome des tâches en rapport avec l'entretien, la réparation et le maniement des machines, et l'infrastructure, pour lesquelles des connaissances techniques spécifiques sont requises.

Une formation technique de A2 ou équivalente est d'usage dans ce cas-ci.

Exemples :

- entretien des machines de picking, conduite, check-up (préventif), etc.

B. Dispositions générales

1. Les fonctions ou activités citées dans chaque catégorie le sont à titre exemplatif. Les fonctions, tâches et activités non énumérées seront classées par analogie avec les exemples cités.

2. Cette classification a pour but de faciliter aux entreprises l'application des minima de rémunérations définis dans cette convention collective de travail.

3. Les employeurs communiqueront aux ouvriers la catégorie dans laquelle ils sont classés. Cette communication se fait à l'engagement, au moment d'une modification de la classification et lors de la remise du décompte mensuel des appointements. En tout état de cause la classification est communiquée à la demande de l'ouvrier.

4. Cette classification des fonctions s'applique uniformément au personnel féminin et au personnel masculin.

5. Lorsqu'un ouvrier possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doit être rangé dans la catégorie d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce cette fonction.

6. Ouvriers polyvalents :

Est considéré comme ouvrier polyvalent, celui qui a exercé de manière habituelle plusieurs fonctions de catégories différentes pendant une période de 6 mois.

Toute situation visant à faire exercer de manière permanente et habituelle plusieurs fonctions de catégories différentes doit être clairement constatée.

L'ouvrier polyvalent bénéficie de la rémunération fixée pour la catégorie reprenant la fonction la plus élevée qu'il exerce.

Pendant l'année précédant l'acquisition du statut d'ouvrier polyvalent, les dispositions relatives aux ouvriers remplaçants sont d'application.



7. Ouvriers remplaçants :

a) S'il y a dans l'entreprise des ouvriers polyvalents exerçant la fonction de l'ouvrier à remplacer, il est fait appel par priorité à ces ouvriers polyvalents pour assurer le remplacement.

Si tel n'est pas le cas, il est fait appel de préférence et si possible à un ouvrier qui a déjà assuré un remplacement dans la même fonction.

b) Aussi longtemps que l'ouvrier remplaçant n'a pas remplacé un autre ouvrier dans une fonction déterminée de catégorie supérieure pendant un mois au total, sa rémunération habituelle est maintenue.

Après un remplacement d'au moins 40 heures au total dans un seul trimestre, l'ouvrier a droit au salaire de la plus haute catégorie pour les heures prestées dans la fonction la plus haute et ce à partir de la 1^{ère} heure dans la période de référence.

Le comptage se fait sur base trimestrielle. Chaque trimestre le compteur d'heures est automatiquement remis à zéro.

Le remplacement de moins d'une heure n'est pas pris en considération.

CHAPITRE III. Salaire horaire minimum des ouvriers et des ouvrières

Art. 3. Le salaire horaire minimum des ouvriers hommes et femmes est fixé en fonction de leur ancienneté au sein de l'entreprise et en fonction de la catégorie de fonction à laquelle ils appartiennent.

A partir du 1^{er} octobre 2011, une tranche supplémentaire sera ajoutée au salaire horaire minimum sectoriel fixé/déterminé afin de valoriser l'expérience professionnelle au-delà de la 15^{ème} année pour les ouvriers.

CHAPITRE IV. Validité

Art. 4. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 octobre 2009 relative à la classification professionnelle et aux barèmes des ouvriers.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} octobre 2011.



Convention collective de travail du 21 octobre 2009 (96365) **Classification professionnelle des employés**

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments.

On entend par "employés" : les employés masculins et féminins.

CHAPITRE II. Classification professionnelle

Art. 2. Les fonctions des employés sont classées et définies selon les critères généraux ci-après :

A. CLASSIFICATION

1. Fonctions administratives

§ 1er. Première catégorie :

- Définition : Employés dont la fonction est caractérisée par :

a) l'assimilation de connaissances correspondant au programme de l'enseignement primaire et suffisantes pour exercer les fonctions du niveau le moins élevé parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre intellectuel;

b) l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

Il ne s'agit donc pas de fonctions faisant appel à l'initiative personnelle mais elles doivent être exercées conformément à des règles fixées préalablement.

§ 2. Deuxième catégorie :

- Définition : Employés dont la fonction est caractérisée par :

a) l'assimilation, soit par l'enseignement, soit par la pratique, de connaissances équivalentes à celles que donnent les trois premières années du degré moyen;

b) l'exécution correcte de travaux simples peu diversifiés dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct.

Exemples :

- Dactylographe expérimenté pouvant dactylographier 40 mots à la minute, ayant une orthographe correcte et sachant bien présenter son travail;

- Sténodactylographe débutant;



- Employé chargé de travaux de calcul, d'enregistrement de relevés, d'établissement d'états ou autres travaux d'un même niveau comportant l'exercice d'un certain jugement et effectués sous contrôle direct;
- Employé auxiliaire aux salaires (sous contrôle);
- Employé de comptabilité (enregistrement d'éléments comptables sans détermination d'imputation);
- Employé tenant une caisse auxiliaire;
- Employé au service des approvisionnements (achats), c'est-à-dire l'employé dont le travail consiste à réaliser une simple transmission des ordres ou des indications clairement précisées, sans devoir apprécier les éléments à transmettre;
- Employé au service des retours et crédits, c'est-à-dire l'employé dont le travail consiste en un traitement des affaires courantes et journalières.

§ 3. Troisième catégorie :

- Cette catégorie requiert un minimum de 5 années complètes d'expérience professionnelle ou de périodes assimilées.

Pour le calcul du nombre d'années d'expérience professionnelle nécessaires pour déterminer le salaire de départ, les périodes d'enseignement, d'études et de stages de formation après l'âge de la scolarité obligatoire sont assimilées à de l'expérience professionnelle.

- Définition : Employés dont la fonction est caractérisée par :

a) une formation pratique équivalente à celle que donnent soit les études moyennes complètes, soit les études moyennes du degré inférieur complétées par des études professionnelles spécialisées ou l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages ou l'exercice d'autres emplois identiques ou similaires;

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.

Exemples :

- Dactylographe expérimenté avec secrétariat;
- Sténodactylographe expérimenté;
- Employé chargé du calcul des rémunérations et de l'application courante des lois sociales qui s'y rattachent; il effectue également le paiement des salaires, la répartition des heures de travail en vue de l'établissement des prix de revient et effectue occasionnellement des calculs pour l'application de la législation sociale;



- Aide comptable (comptabilité générale, analytique ou industrielle) chargé d'établir au moyen de documents comptables de départ, une partie de la comptabilité, représentant néanmoins un ensemble homogène, préalable à la centralisation comme, par exemple, les comptes courants clients, fournisseurs, comptes partiels. Ces opérations peuvent être effectuées aussi bien à la main qu'à la machine;
- Caissier opérant sous la direction d'un chef;
- Employé chargé de remplir les documents pour l'expédition, avec application de formalités fiscales et douanières;
- Employé au service approvisionnement (achats), c'est-à-dire l'employé dont la fonction exige expérience, jugement et initiative pour mentionner de manière adéquate les quantités à commander, de telle façon que l'intervention de son chef ne soit requise que pour des cas d'exception;
- Employé au service des retours ou crédits, c'est-à-dire l'employé dont la fonction est caractérisée par la décision de la solution à donner aux cas de retour ou de réclamation inhabituels.

§ 4. Quatrième catégorie :

- Cette catégorie requiert un minimum de 7 années complètes d'expérience professionnelle ou de périodes assimilées.

Pour le calcul du nombre d'années d'expérience professionnelle nécessaire pour déterminer le salaire de départ, les périodes d'enseignement, d'études et de stages de formation après l'âge de la scolarité obligatoire sont assimilées à de l'expérience professionnelle.

- Définition : Employés dont la fonction est caractérisée par :

a) une formation équivalente à celle que donnent au minimum les études moyennes complètes et des études professionnelles spécialisées d'un même niveau, ou encore l'acquisition d'une formation pratique par des stages ou par l'exercice d'emplois identiques ou similaires;

b) un temps limité d'assimilation;

c) 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 des responsabilités;

d) la possibilité d'exécuter tous les travaux inférieurs de sa spécialité, de rassembler tous les éléments des travaux qui lui sont confiés, aidé éventuellement des employés des échelons précédents.

Exemples :

- Comptable, c'est-à-dire employé chargé de traduire en comptabilité toutes les opérations, de les assembler et composer pour en établir les balances générales préalables aux prévisions, bilans, résultats;
- Employé chargé de porter en comptabilité toutes les opérations se rapportant à la production, les composer et les rassembler afin de pouvoir calculer le prix de revient;



- Correspondancier ou rédacteur des services techniques, administratifs ou commerciaux; il est spécialisé dans une branche déterminée du secteur commercial ou technique, nécessitant une connaissance des conditions d'emploi de l'article; il est capable de suivre, dans le cadre des directives générales, certaines questions requérant de l'initiative et de la méthode et est capable d'effectuer, selon le cas, lui-même la correspondance;
- Secrétaire sténodactylographe assurant le secrétariat à l'échelon supérieur;
- Employé responsable de la mise en application de toute disposition d'ordre salarial et social.

2. Fonctions techniques

§ 1er. Première catégorie :

Définition : Employés dont la fonction est caractérisée par :

- a) l'assimilation de connaissances correspondant au programme de l'enseignement primaire et suffisantes pour exercer les fonctions du niveau le moins élevé parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre intellectuel;
- b) l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

Il ne s'agit donc pas de fonctions faisant appel à l'initiative personnelle mais elles doivent être exercées conformément à des règles fixées préalablement.

Exemples :

- Employé à la réception marchandises (déballage, comptage);
- Aide-magasinier, c'est-à-dire personne qui exécute correctement des commandes dans une ou plusieurs parties d'un même secteur.
Par secteur, il y a lieu d'entendre l'ensemble constitué par les rayons groupant la plupart des articles d'une même catégorie, c'est-à-dire :

- 1) spécialités pharmaceutiques;
- 2) produits chimiques;
- 3) tous les produits parapharmaceutiques.

Magasinier, c'est-à-dire personne qui exécute correctement des commandes dans un secteur complet ou plus d'un secteur et n'a pas une expérience professionnelle dans la fonction de 24 mois.

§ 2. Deuxième catégorie :

- Définition : Employés dont la fonction est caractérisée par :



- a) l'assimilation, soit par l'enseignement, soit par la pratique, de connaissances équivalentes à celles que donnent les trois premières années du degré moyen;
- b) l'exécution correcte de travaux simples peu diversifiés dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct;
- c) un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

Exemples :

- Magasinier, c'est-à-dire personne qui exécute continuellement et correctement des commandes dans un secteur complet ou plus d'un secteur et ayant une expérience professionnelle dans la fonction de 24 mois;
- Collationneur simple, c'est-à-dire personne qui assure la vérification de l'exécution partielle des commandes avec rectification;
- Personne chargée de regrouper tous les éléments permettant d'établir la situation quantitative des stocks;
- Dispatcher réception/expédition marchandises;
- Téléphoniste qui ne répond pas à toutes les conditions fixées pour un téléphoniste qualifié.

§ 3. Troisième catégorie :

- Cette catégorie requiert un minimum de 5 années complètes d'expérience professionnelle ou de périodes assimilées.
Pour le calcul du nombre d'années d'expérience professionnelle nécessaires pour déterminer le salaire de départ, les périodes d'enseignement, d'études et de stages de formation après l'âge de la scolarité obligatoire sont assimilées à de l'expérience professionnelle.
- Définition : Employés dont la fonction est caractérisée par :
 - a) une formation pratique équivalente à celle que donnent soit les études moyennes complètes, soit les études moyennes du degré inférieur complétées par des études professionnelles spécialisées ou l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages ou l'exercice d'autres emplois identiques ou similaires;
 - 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.

Exemples :

- Magasinier général, c'est-à-dire personne qui exécute continuellement des commandes dans tous les secteurs de l'établissement et qui est capable d'en vérifier et, si nécessaire, d'interpréter et de corriger l'exécution;
- Collationneur complet, c'est-à-dire personne qui assure la vérification de l'exécution complète des commandes avec rectification;



- Téléphoniste qualifié, c'est-à-dire le téléphoniste qui au moins répond simultanément aux conditions ci-après :

- être en rapport direct avec les clients;
- prendre en détail toutes les commandes de tous les produits de tous les secteurs;
- travailler de façon indépendante.

B. DISPOSITIONS GENERALES

1. Les fonctions ou activités citées dans chaque catégorie le sont à titre exemplatif. Les fonctions ou activités non énumérées seront classées par analogie avec les exemples cités.

2. Cette classification a pour but de faciliter aux entreprises l'application des minima de rémunérations définis dans cette convention collective de travail.

C'est pourquoi, cette classification est basée sur la nature des tâches, la complexité de celles-ci, le degré d'initiative, le mode de contrôle, les responsabilités imposées, etc.

3. Cette classification des fonctions s'applique uniformément au personnel féminin et au personnel masculin.

4. La notion des études accomplies n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence des autres facteurs composant le critère général de chacune des catégories.

Lorsqu'un employé possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doit être rangé dans la catégorie d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce cette fonction.

5. Employés à l'essai :

a) Embauche d'un employé :

Lors de l'embauche d'un employé, les dispositions légales en la matière sont d'application.

b) Promotion d'un employé :

Lorsque l'essai se situe dans la perspective d'une promotion, les règles ci-après sont respectées :

1) la perspective d'une promotion existe s'il y a vacance d'emploi dans une fonction supérieure;

Dans ce cas, l'employeur est tenu de faire appel par priorité aux employés de l'entreprise;



2) la durée et le début de la période d'essai doivent être constatés préalablement, la durée ne peut excéder un mois de prestations de travail effectives;

3) la rémunération de l'employé n'est pas modifiée pendant la période d'essai;

4) si l'essai n'est pas concluant, l'employé est réintégré dans la fonction qu'il exerçait précédemment.

6. Employés polyvalents :

Est considéré comme employé polyvalent, celui qui a exercé de manière habituelle plusieurs fonctions de catégories différentes pendant une année.

Toute situation visant à faire exercer de manière permanente et habituelle plusieurs fonctions de catégories différentes doit être clairement constatée.

L'employé polyvalent bénéficie de la rémunération fixée pour la catégorie reprenant la fonction la plus élevée qu'il exerce.

Pendant l'année précédant l'acquisition du statut d'employé polyvalent, les dispositions relatives aux employés remplaçants sont d'application.

7. Employés remplaçants :

a) S'il y a dans l'entreprise des employés polyvalents exerçant la fonction de l'employé à remplacer, il est fait appel par priorité à ces employés polyvalents pour assurer le remplacement.

Si tel n'est pas le cas, il est fait appel de préférence et si possible à un employé qui a déjà assuré un remplacement dans la même fonction.

b) Aussi longtemps que l'employé remplaçant n'a pas remplacé un autre employé dans une fonction déterminée de catégorie supérieure pendant un mois au total, sa rémunération habituelle est maintenue.

Après un mois de remplacement au total, sa rémunération est calculée comme suit :

- si le remplacement a une durée inférieure ou égale à 50 p.c. de son temps de travail journalier, il reçoit la moitié de la différence entre les rémunérations pour une journée complète;
- si le remplacement a une durée supérieure à la demi-journée, il reçoit la différence entre les deux rémunérations pour une journée complète.

N.B. : le remplacement de moins d'une heure n'est pas pris en considération.

8. Les minima barémiques doivent être considérés comme correspondant à l'emploi d'une seule langue. L'exigence de la connaissance ou de l'emploi, dans l'exercice d'une fonction, de plus d'une langue, ne justifie pas le glissement dans une catégorie supérieure lorsque la nature de la fonction elle-même n'est pas modifiée, mais il convient d'en tenir compte dans la fixation de la rémunération.



9. Les employeurs communiqueront aux employés la catégorie dans laquelle ils sont classés. Cette communication se fait à l'engagement, au moment d'une modification de la classification et lors de la remise du décompte mensuel des appointements. En tout état de cause la classification est communiquée à la demande de l'employé.

10. Les avantages acquis sur le plan des entreprises ne sont en rien susceptibles d'être modifiés par les dispositions de la présente convention.

CHAPITRE III. Validité

Art. 3. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} octobre 2009 et remplace la convention collective du 19 mars 1980 concernant la classification professionnelle des employés.

Convention collective de travail du 5 octobre 2009 (95897) Classification professionnelle et barèmes des ouvriers

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments.

CHAPITRE II. Classification professionnelle

B. Dispositions générales

6. Ouvriers polyvalents :

Est considéré comme ouvrier polyvalent, celui qui a exercé de manière habituelle plusieurs fonctions de catégories différentes pendant une période de 6 mois.

Toute situation visant à faire exercer de manière permanente et habituelle plusieurs fonctions de catégories différentes doit être clairement constatée.

L'ouvrier polyvalent bénéficie de la rémunération fixée pour la catégorie reprenant la fonction la plus élevée qu'il exerce.

Pendant l'année précédant l'acquisition du statut d'ouvrier polyvalent, les dispositions relatives aux ouvriers remplaçants sont d'application.

CHAPITRE III. Rémunérations minimums des ouvriers et des ouvrières

Art. 3. Les salaires minimums mensuels des ouvriers hommes et femmes sont fixés au 1er janvier 2010 comme suit en fonction de leur ancienneté au sein de l'entreprise et en fonction de la catégorie de fonction à laquelle ils appartiennent :



0 – 5 ans d'ancienneté
5 – 10 ans d'ancienneté
> 10 ans d'ancienneté

CHAPITRE IV. Validité

Art. 4. La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010.