

**Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken**

**Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2003 betreffende een protocol van akkoord 2003-2004**

**Convention collective de travail du 14 mai 2003 concernant un protocole d'accord 2003-2004**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes.

Art. 2. PROTOCOL VAN AKKOORD 2003-2004

Art. 2. PROTOCOLE D'ACCORD 2003-2004

1. VOORWOORD EN TOEPASSINGSGEBIED

1. AVANT-PROPOS ET CHAMP D'APPLICATION

Dit akkoord wordt gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2003-2004 en is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken.

Le présent accord est conclu en exécution de l'accord interprofessionnel 2003-2004 et s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes.

2. KOOPKRACHT

2. POUVOIR D'ACHAT

Verhoging van de weddeschalen, huisweddeschalen en werkelijke wedden (voltijdse tewerkstelling; prorata voor deeltijdsen):

- 1 augustus 2004: + 30,00 EUR (maandbasis)

Augmentation des barèmes, barèmes "maison" et rémunérations réelles (occupation à temps plein; prorata pour occupation à temps partiel):

- 1er août 2004: + 30,00 EUR (base mensuelle)

3. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

3. MESURES CONCERNANT L'EMPLOI

3.1 Duur tijdskrediet

3.1 Durée crédit-temps

Voor bedienden die de leeftijd van 50 jaar nog niet bereikt hebben wordt de maximale duur voor de volledige schorsing van arbeidsprestaties en het halftijds tijdskrediet, vastgesteld op 4 jaar. Hetzelfde geldt voor bedienden die de leeftijd van 50 jaar reeds bereikt hebben en die niet voldoen aan de voorwaarden om te genieten van de specifieke regeling voor werknemers van ten minste 50 jaar.

Pour les employés n'ayant pas encore atteint l'âge de 50 ans, la durée maximale pour l'interruption complète des prestations de travail et pour le crédit-temps à mi-temps est fixée à 4 ans. Cela s'applique également aux employés qui ont déjà atteint l'âge de 50 ans et ne remplissent pas les conditions pour bénéficier du régime spécifique pour travailleurs d'au moins 50 ans.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR. ENREGISTR.
05-06-2003	25-09-2003
	NR. N°

67.673 / 10/2006

### 3.2 Drempel tijdskrediet

- De drempel wordt vastgesteld op 5%.  
De bestaande ondernemingsakkoorden gesloten vóór 1 januari 2003 worden verlengd voor de duur van deze overeenkomst.  
Van de drempel van 5 % kan worden afgeweken op ondernemingsvlak met een collectieve arbeidsovereenkomst bij fusie en/of herstructurering van de onderneming.
- De bedienden van 50 jaar en ouder die gebruik maken van de 1/5<sup>de</sup> vermindering van arbeidsprestaties evenals de bedienden van 55 jaar en ouder, die gebruik maken van halftijds tijdskrediet, worden niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de drempel.

### 3.3 Afwijkende regels inzake de opname van tijdskrediet

Bij toepassing van de artikelen 6 §2 en 9 §2 van de NAR-CAO nr. 77bis kan in de ondernemingen bij CAO afgeweken worden van de organisatieregels voor de 1/5<sup>e</sup> vermindering van arbeidsprestaties, doch enkel wanneer het gaat om voltijds tewerkgestelde bedienden, tewerkgesteld in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen van de week.

### 3.4 Aanvullende premies in geval van tijdskrediet

- Voltijds tewerkgestelde bedienden van ten minste 50 jaar, die hun arbeidsprestaties met 1/5<sup>e</sup> verminderen, hebben vanaf 1 januari 2003, gedurende de periode van verminderde arbeidsprestaties, recht op een aanvullende premie van 75,00 EUR bruto per maand, te betalen door de werkgever, die de premie kan terugvorderen bij het Sociaal Fonds PC 226.
- Voltijds tewerkgestelde bedienden of daarmee gelijkgestelden van ten minste 55 jaar, die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen, hebben vanaf 1 januari 2003, recht op een aanvullende premie van 100,00 EUR bruto per maand gedurende 36 maanden.

### 3.5 Overgang tijdskrediet naar brugpensioen

Voor de berekening van de aanvullende vergoeding die de werkgever dient te betalen bovenop de werkloosheidsuitkering, moet, ongeacht de formule van tijdskrediet, rekening worden gehouden met

### 3.2 Seuil crédit-temps

- Le seuil est fixé à 5 %.  
Les accords d'entreprise existants, conclus avant le 1er janvier 2003, sont prolongés pour la durée du présent accord.  
Des dérogations au seuil de 5 % au niveau de l'entreprise sont possibles moyennant une convention collective de travail, en cas de fusion et/ou restructuration d'entreprise.
- Les employés de 50 ans et plus qui utilisent la réduction des prestations de travail d'1/5e ainsi que les employés de 55 ans et plus, qui utilisent le crédit-temps à mi-temps, ne sont pas pris en considération pour l'application du seuil.

### 3.3 Dérogations concernant la prise du crédit-temps

En application des articles 6 §2 et 9 §2 de la CCT n° 77bis du CNT, les entreprises peuvent déroger, moyennant CCT des règles afférentes à l'organisation de la réduction des prestations de travail d'1/5e, mais uniquement lorsqu'il s'agit d'employés occupés à temps plein, occupés à un travail par équipe ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

### 3.4 Primes complémentaires en cas de crédit-temps

- Les employés occupés à temps plein ayant au moins 50 ans, qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5<sup>e</sup>, ont droit à partir du 1er janvier 2003, pendant la période des prestations de travail réduites, à une prime complémentaire de 75,00 EUR brut par mois, à payer par l'employeur qui peut demander le remboursement de la prime auprès du Fonds Social CP 226.
- Les employés occupés à temps plein ou les employés y assimilés ayant au moins 55 ans, qui réduisent leurs prestations de travail de la moitié, ont droit à partir du 1er janvier 2003, à une prime complémentaire de 100,00 EUR brut par mois pendant 36 mois.

### 3.5 Passage du crédit-temps à la prépension

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire que l'employeur doit payer en sus de l'allocation de chômage, il y a lieu de tenir compte - quelle que soit la formule du crédit-temps - de la rémunération

het voltijds loon, desgevallend beperkt tot het referenteloon vastgelegd in uitvoering van de NAR-CAO nr. 17.

### 3.6 Brugpensioen

De toepassing van de verlaagde toegangsleeftijd van 58 jaar wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2005.

### 3.7 Halftijds brugpensioen

De sectorale regeling inzake halftijds brugpensioen vanaf de leeftijd van 55 jaar wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2004.

### 3.8 Toeslag voor bepaalde prestaties

- a) In een afzonderlijke sector-CAO zal worden vastgelegd dat, onverminderd de wettelijke en réglementaire bepalingen, arbeid in ploegen, nachtarbeid zoals bedoeld in artikel 2, 2° van de wet van 17 maart 1987, weekendwerk en prestaties op feestdagen of hun vervangingsdag, moet vergoed worden met een bijzondere toeslag, vastgelegd bij CAO op het vlak van de onderneming. Bestaande regelingen blijven van toepassing.
- b) Artikel 12 van de sector-CAO inzake vakantie, kort verzuim, wettelijke feestdagen en regionale verlofdagen, wordt opgeheven. Het individueel verworven voordeel vóór 1 januari 2003 blijft behouden.

### 3.9 Tewerkstelling en werkdruk

De werkgevers verbinden zich ertoe de ondernemingen aan te sporen om erover te waken dat de verschillende vormen van vermindering van arbeidsprestaties geen te grote invloed hebben op de werkdruk van de overige bedienden en dat, desgevallend, gepaste organisatorische maatregelen moeten overwogen worden om hieraan te verhelpen.

De resultaten van de sectorenquête inzake stress en arbeidsbeleving kunnen in dit verband nuttige beoordeelingselementen naar voor brengen.

à temps plein, le cas échéant, limitée à la rémunération de référence déterminée en exécution de la CCT n° 17 du CNT.

### 3.6 Préension

L'application de l'abaissement de l'âge d'accès à 58 ans est prorogée pour la période du 1er janvier 2003 jusqu'au 31 décembre 2005 y compris.

### 3.7 Préension à mi-temps

Le régime sectoriel en matière de préension à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans est prorogé pour la période du 1er janvier 2003 jusqu'au 31 décembre 2004 y compris.

### 3.8 Supplément de salaire pour certaines prestations

- a) Une CCT distincte déterminera que, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, le travail en équipes, le travail de nuit, tel que visé à l'article 2, 2° de la loi du 17 mars 1987, le travail du week-end et les prestations au cours de jours fériés ou leur jour de remplacement, entraîne le paiement d'un supplément de salaire particulier, fixé par CCT au niveau de l'entreprise. Les régimes existants restent d'application.
- b) L'article 12 de la CCT sectorielle concernant les vacances, les petits chômages, les jours fériés légaux et les jours de congé régionaux, est abrogé. L'avantage individuel acquis avant le 1er janvier 2003 est maintenu.

### 3.9 Occupation et pression du travail

Les employeurs s'engagent à inciter les entreprises à veiller à ce que les différentes formules de réduction des prestations de travail n'entraînent pas des répercussions trop importantes sur la pression du travail des autres employés et que, le cas échéant, des mesures adéquates sur le plan de l'organisation doivent être envisagées, afin d'y remédier.

Dans ce contexte, les résultats de l'enquête sectorielle en matière de stress et vécu du travail peuvent apporter des éléments d'appréciation utiles.

#### 4. TWEEDE PENSIOENPIJLER

De Werkgroep Algemene Zaken zal, op basis van een aantal overeen te komen opties, een marktonderzoek uitvoeren bij de aanbieders van extra-légale pensioenen op het vlak van de bedrijfssectoren; het onderzoek moet afgerond zijn tegen eind 2004.

#### 5. SOCIAAL FONDS

##### 5.1 Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage voor het Fonds voor bestaanszekerheid wordt vastgesteld op 0,40 % vanaf 1 oktober 2003 tot en met 31 maart 2005, inclusief de bijdrage bestemd voor de risicogroepen.

##### 5.2 Ontslagbegeleiding

De sectorale regeling inzake Ontslagbegeleiding blijft behouden.

De ingeschrevenen krijgen de mogelijkheid om - volgens nader te bepalen modaliteiten - deel te nemen aan cursussen uit het gratis sectoraanbod van LOGOS.

##### 5.3 Aanwervingspremies

De sectorregeling inzake aanwervingspremies blijft van toepassing. Het bedrag van de premies verworven vanaf 1 juni 2003 wordt vastgesteld op 2.500,00 EUR (voor een voltijdse tewerkstelling). De termijn voor het indienen van de aanvraag tot terugbetaling bij het Sociaal Fonds wordt op 6 maanden gebracht.

#### 6. PERMANENTE VORMING

- Over een periode van 2 jaar worden er gemiddeld per bediende, op het niveau van de technische bedrijfseenheid, 3 dagen toegekend voor het volgen van vormings- en/of opleidingsinitiatieven, training on the job. De berekening gebeurt op basis van voltijdse equivalenten. De rapportering gebeurt op het vlak van de onderneming met de geëigende overlegorganen, aan de hand van een paritair opgesteld rapporteringsmodel.

#### 4. SECOND PILIER DES PENSIONS

Le Groupe de travail Affaires Générales effectuera, sur base d'un nombre d'options à convenir, une étude de marché auprès des proposant de pensions extra-légales au niveau des secteurs d'activité; l'étude doit être arrondie vers la fin 2004.

#### 5. FONDS SOCIAL

##### 5.1 Cotisation patronale

La cotisation patronale pour le Fonds de sécurité d'existence est fixée à 0,40 % à partir du 1er octobre 2003 jusqu'au 31 mars 2005, y comprise la cotisation destinée aux groupes à risque.

##### 5.2 Accompagnement de licenciement

Le régime sectoriel en matière d'accompagnement de licenciement est maintenu.

Les employés inscrits auront la possibilité de participer - selon des modalités encore à déterminer - à des cours compris dans l'offre sectorielle gratuite de LOGOS.

##### 5.3 Primes d'embauché

Le régime sectoriel en matière de primes d'embauché reste d'application. Le montant des primes acquises à partir du 1er juin 2003 est fixé à 2.500,00 EUR (pour une occupation à temps plein). Le délai pour l'introduction de la demande de remboursement auprès du Fonds Social est porté à 6 mois.

#### 6. FORMATION PERMANENTE

- Sur une période de 2 ans il est octroyé en moyenne par employé, au niveau de l'unité technique d'exploitation, 3 jours pour suivre des initiatives de formation et une formation sur le tas. Le calcul est effectué sur base d'équivalents à temps plein. Il y a lieu de rapporter au niveau de l'entreprise dans les organes de concertation appropriés, par le biais d'un modèle de rapport, rédigé paritairement.

- Het toekennen van stimuli voor de bevordering van opleidingen in KMO's en ook in grotere ondernemingen zal worden besproken in het Sociaal Fonds.
- Basisdocument op te stellen voor de rapportering door de onderneming aan de Raad van bestuur i.v.m. het bewijs van de bijkomende inspanning.

Voor de link met ontslagbegeleiding wordt verwezen naar punt 5.2 hiervôôr.

## 7. COMMUNICATIE VERTEGENWOORDIGERS VAN HET PERSONEEL

Het gebruik van e-mail en internet op het werk door de afgevaardigden van de bedienden wordt geregeld door een af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst.

## 8. SUBREGIONALE OVERLEGPLATFORMS

- Partijen komen overeen om de werking van de opgerichte subregionale overlegplatforms te activeren.
- Indien daaraan behoefte zou bestaan kan de mogelijkheid onderzocht worden om bijkomende overlegplatforms op te richten.
- Opdrachten: cfr CAO 2001-2002.

## 9. ANCIËNNITEITSVAKANTIE

Voor bedienden met een anciënniteit van ten minste 20 jaar wordt het aantal dagen anciënniteitsverlof, voor de toepassing van de jaarlijkse vakantie, als volgt aangepast:

- anc. van 20 tot minder dan 25 jaar: 4 werkdagen
- anc. van 25 tot minder dan 30 jaar: 5 werkdagen
- anc. van 30 tot minder dan 35 jaar: 6 werkdagen
- anc. van ten minste 35 jaar: 7 werkdagen.

- Le Fonds Social discutera l'octroi d'incitants pour la promotion de formations dans les PME et aussi dans les entreprises d'une taille plus importante.
- Document de base à rédiger pour permettre à l'entreprise de rapporter au Conseil d'administration en ce qui concerne la preuve de l'effort supplémentaire.

Pour le lien avec l'accompagnement de licenciement: voir le point 5.2 ci-avant.

## 7. COMMUNICATION REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

L'utilisation du courrier électronique et de l'internet sur le lieu du travail par les représentants du personnel fera l'objet d'une convention collective de travail à conclure encore.

## 8. PLATES-FORMES DE CONCERTATION SOUS-RÉGIONALES

- Les parties sont d'accord pour activer le fonctionnement des plates-formes de concertation sous-régionales créées.
- En cas de besoin, la possibilité de procéder à la création de plates-formes de concertation supplémentaires, peut être examinée.
- Missions: cfr. CCT 2001-2002.

## 9. VACANCES D'ANCIENNETÉ

Pour les employés comptant une ancienneté d'au moins 20 ans, le nombre de jours de vacances d'ancienneté, pour l'application des vacances annuelles, est adapté comme suit:

- anc. de 20 à moins de 25 ans: 4 jours ouvrables
- anc. de 25 à moins de 30 ans: 5 jours ouvrables
- anc. de 30 à moins de 35 ans: 6 jours ouvrables
- anc. d'au moins 35 ans: 7 jours ouvrables.

## 10. SYNDICAALVERLOF

Intentieverklaring op te stellen en te ondertekenen door de sociale partners aangaande het correct gebruik van syndicaal verlof; engagement van de sociale partners om pro-actief de problemen te bespreken en op te lossen teneinde de officiële verzoeningsprocedure te voorkomen.

## 11. SOCIALE VREDE

De vakbonden verbinden zich ertoe geen acties te zullen ondernemen of ondersteunen, die indruisen tegen de geest van het sociaal akkoord voor de jaren 2003 en 2004.

Verder gaan de ondertekenende vakbonden de verbintenis aan geen verdere eisen te stellen, noch op het vlak van de sector noch op het vlak van de ondernemingen, die uitwerking hebben vóór 1 januari 2005. Deze verbintenis slaat op de verdere eisen zoals financiële voordelen en niet bekomen voordelen die deel uitmaakten van het eisenprogramma ingediend op het vlak van de sector en bindt eveneens alle individuele personen die onder de toepassing van de overeenkomst ressorteren.

De bedragen die voortkomen van de werkgeversbijdrage voor het Sociaal Fonds m.b.t. de jaren 2003 en 2004 voor de syndicale premie zullen slechts ter beschikking worden gesteld na afloop van elk der betrokken jaren; deze terbeschikkingstelling is afhankelijk van de eerbiediging van de sociale vrede tijdens dat jaar, zowel op het vlak van de sector als op het vlak van de ondernemingen, door elk van de ondertekenende vakbonden.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003; zij wordt gesloten voor de duur van twee jaar.

## 10. CONGÉ SYNDICAL

Les partenaires sociaux rédigeront et signeront une déclaration d'intention concernant l'usage correct du congé syndical; engagement des partenaires sociaux pour discuter proactivement des problèmes et de les résoudre en vue de prévenir la procédure de conciliation officielle.

## 11. PAIX SOCIALE

Les organisations syndicales s'engagent à s'abstenir d'actions ou d'appuyer des actions, contraires à l'esprit de l'accord social pour les années 2003 et 2004.

Les organisations syndicales signataires s'engagent également à ne poser aucune revendication, ni au niveau du secteur ni au niveau des entreprises, ayant effet avant le 1er janvier 2005. Cet engagement concerne les revendications ultérieures comme par exemple des avantages financiers et des avantages non acquis, qui faisaient partie du cahier de revendications déposé au niveau du secteur; cet engagement lie également toutes les personnes individuelles auxquelles s'applique la convention.

Les montants résultant des cotisations patronales destinées au Fonds Social pour la prime syndicale, afférents aux années 2003 et 2004, ne seront mis à disposition qu'après écoulement de chacune des années concernées; cette mise à disposition est fonction du respect de la paix sociale par chacune des organisations syndicales signataires au courant de l'année concernée, tant au niveau du secteur qu'au niveau des entreprises.

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003; elle est conclue pour la durée de deux ans.