

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

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2003 houdende een sectoraal vormings- en tewerkstellingsakkoord 2003-2004**

**HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED EN DOEL**

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.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de punten 5. Tijdskrediet en 6. Verlenging van bestaande engagementen van het Interprofessioneel akkoord 2003-2004 van 17 januari 2003.

**HOOFDSTUK II - VORMING**

**A. VORMINGSFONDS "LOGOS"**

Art. 3. § 1. De sectorale sociale partners engageren zich om een bijkomende inspanning te realiseren op het vlak van permanente vorming door:

- de verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst tot bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen
- de verderzetting en uitbreiding van de inspanningen op het vlak van permanente vorming, o.m. door verruiming van de financiële middelen die ter beschikking worden gesteld van het paritair beheerd sectoraal Vormingsfonds "LOGOS", dat tot doel heeft:

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

**Convention collective de travail du 14 mai 2003 portant un accord sectoriel relatif à la formation et l'emploi 2003-2004**

**CHAPITRE Ier - CHAMP D'APPLICATION ET BUT**

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. La présente convention collective de travail est conclue en exécution des points 5. Crédit-temps et 6. Prolongation d'engagements existants de l'Accord interprofessionnel 2003-2004 du 17 janvier 2003.

**CHAPITRE II - FORMATION**

**A. FONDS DE FORMATION « LOGOS »**

Art. 3. § 1. Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un effort supplémentaire sur le plan de la formation permanente par :

- la prorogation de la convention collective de travail visant la promotion de l'emploi des groupes à risque
- la continuation et l'extension des efforts en matière de formation permanente e.a. par une augmentation des moyens financiers mis à la disposition du fonds de formation sectoriel « LOGOS », géré paritairement, ayant pour objet :

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

67 682 / 10/226

- . de bevordering van sectorale opleidingsinitiatieven,
- de financiering van bedrijfsgerichte opleidingen,
- de opleiding van risicogroepen.

## B. OPLEIDING

Art. 4. § 1. In de periode 2003-2004 worden globaal per bediende in dienst op 1 januari 2003 gemiddeld drie dagen toegekend voor het volgen van vormingsinitiatieven of "training on the job".

§ 2. De berekening van het globaal aantal dagen gebeurt op het vlak van de technische bedrijfseenheid waarbij het aantal bedienden wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

§ 3. De werkgever is verantwoordelijk voor de concrete verdeling van het globaal aantal vormingsdagen naar de individuele bedienden toe.

§ 4. De werkgever dient te rapporteren over de toekenning van de vormingsdagen, in de geëigende overlegorganen op het vlak van de onderneming, aan de hand van een paritair opgesteld rapporteringsmodel.

§ 5. De Raad van beheer van het Sociaal Fonds PC 226 bepaalt het bedrag en de toekenningsmodaliteiten van bijzondere stimuli voor ondernemingen die bijkomende inspanningen leveren op het gebied van vorming, evenals het model van rapport betreffende het bewijs van de bijkomende inspanning.

- la promotion d'initiatives de formation sectorielles
- . le financement de formations axées sur l'entreprise,
- « la formation de groupes à risque.

## B. FORMATION

Art. 4. § 1. Dans la période 2003-2004 il est octroyé globalement par employé en service le 1er janvier 2003 en moyenne trois jours pour suivre des initiatives de formation ou une formation sur le tas.

§ 2. Le calcul du nombre de jours global est effectué au niveau de l'unité technique d'exploitation alors que le nombre d'employés est exprimé en équivalents à temps plein.

§ 3. L'employeur porte la responsabilité de l'attribution concrète du nombre global de jours de formation, aux employés individuels.

§ 4. L'employeur doit rapporter au niveau de l'entreprise, au sein des organes de concertation appropriés, au sujet de l'attribution des jours de formation, par le biais d'un modèle de rapport, rédigé paritairement.

§ 5. Le Conseil d'administration du Fonds Social CP 226 détermine le montant et les conditions d'octroi d'incitants particuliers pour les entreprises qui font des efforts supplémentaires dans le domaine de la formation, ainsi que le modèle de rapport concernant la preuve de l'effort supplémentaire.

## HOOFDSTUK III - TEWERKSTELLINGS- MAATREGELEN

### A. DEFINITIES

Art. 5. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- "CAO nr. 55": de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in geval van halvering van de arbeidsprestaties, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 13 juli 1993, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 1993.
- "CAO nr. 77bis": de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de CAO nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 2002, zoals gewijzigd door de CAO nr. 77ter van 10 juli 2002, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de CAO nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de CAO nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 september 2002.

### B. HALFTIJDEN BRUGPENSIOEN

Art. 6. Tijdens de jaren 2003 en 2004 zal de CAO nr. 55 ten voile uitwerking hebben met uitzondering van de toegangsleeftijd die wordt vastgesteld op 55 jaar.

## CHAPITRE III - MESURES EN MATIÈRE D'EMPLOI

### A. DÉFINITIONS

Art. 5. Pour l'application du présent chapitre il y a lieu d'entendre par:

- "CCT n° 55": la convention collective de travail n° 55 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 17 novembre 1993.
- "CCT n° 77bis": la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instituant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 janvier 2002, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 77ter du 10 juillet 2002, conclue au Conseil national du Travail, modifiant la CCT n° 77 bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instituant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 septembre 2002.

### B. PRÉPENSION À MI-TEMPS

Art. 6. Au cours des années 2003 et 2004, la CCT n° 55 sortira pleinement ses effets à l'exception de l'âge d'accès qui est fixé à 55 ans.

C. TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN VERMINDERING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES TOT EEN HALFTIJDSE BETREKKING

Art. 7. Voor de toepassing van de CAO nr. 77bis wordt rekening gehouden met de bijzondere toepassingsmodaliteiten vervat in de artikelen 8 tot en met 12 hierna.

Art. 8. 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 over de ganse loopbaan, 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.

Art. 9. § 1. De bedienden van 50 jaar en ouder die gebruik maken van de 1/5de 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 van 5% in verband met de gelijktijdige afwezigheid van werknemers in de onderneming of dienst, zoals bepaald in artikel 15 van de CAO nr. 77bis.

§ 2. Van de drempel van 5% kan worden afgeweken op ondernemingsvlak met een collectieve arbeidsovereenkomst bij fusie en/of herstructurering van de onderneming. Ondernemingsakkoorden gesloten vóór 1 januari 2003 die voorzien in een afwijking op voormelde drempel worden verlengd tot 31 december 2004.

Art. 10. Bij toepassing van de artikelen 6 § 2 en 9 § 2 van de CAO nr. 77bis kan in de ondernemingen bij een collectieve arbeidsovereenkomst afgeweken worden van de organisatieregels voor de 1/5<sup>de</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.

C. CRÉDIT-TEMPS. DIMINUTION DE CARRIÈRE ET RÉDUCTION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL À MI-TEMPS

Art. 7. Pour l'application de la CCT n°77bis il est tenu compte des modalités d'application particulières contenues aux articles 8 à 12 y compris, ci-après.

Art. 8. 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 sur toute la carrière 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.

Art. 9. § 1. 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 de 5% quant aux absences simultanées de travailleurs dans l'entreprise ou le service, tel que prévu à l'article 15 de la CCT n° 77bis.

§ 2. 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 de restructuration d'entreprise. Les accords d'entreprise conclus avant le 1er janvier 2003, prévoyant une dérogation au seuil précité, sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2004.

Art. 10. En application des articles 6 § 2 et 9 § 2 de la CCT n° 77bis, les entreprises peuvent déroger, moyennant une convention collective de travail 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.

Art. 11. § 1. Voltijds tewerkgestelde bedienden van ten minste 50 jaar, die hun arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</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.

§ 2. Voltijds tewerkgestelde bedienden of daarmee gelijkgestellten 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. De aanvullende premies bedoeld in § 1 en § 2 worden betaald door de werkgever die deze kan terugvorderen bij het Sociaal Fonds van de sector.

§ 4. De Raad van beheer van het Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken wordt belast met het vaststellen van de concrete uitvoeringsmodaliteiten van de bepalingen vervat in dit artikel.

Art. 12. Bedienden die deel uitmaken van volgende categorieën van personen kunnen slechts een beroep doen op de maatregelen vervat in de CAO nr. 77bis en de bepalingen in dat verband in hoofdstuk III. C van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, mits voorafgaand akkoord van hun werkgever:

- het leidinggevend personeel, zoals gedefinieerd in artikel 1, 4<sup>o</sup> van het koninklijk besluit van 25 mei 1999 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk
- het vertrouwenspersoneel dat bedoeld wordt in het koninklijk besluit van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven.

Art. 11. § 1. Les employés occupés à temps plein ayant au moins 50 ans, qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5e, 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.

§ 2. 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. Les primes complémentaires visées au § 1 et § 2 sont payées par l'employeur qui peut en demander le remboursement auprès du Fonds Social du secteur.

§ 4. Le Conseil d'administration du Fonds Social de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes est chargé de la détermination des modalités d'exécution concrètes en ce qui concerne les dispositions contenues dans cet article.

Art. 12. Les employés qui font partie des catégories de personnes suivantes ne peuvent se prévaloir des mesures contenues dans la CCT n° 77bis et des dispositions dans ce contexte, reprises au chapitre III. C de la présente convention collective de travail, que moyennant accord préalable de leur employeur:

- le personnel de direction, tel que défini à l'article 1, 4<sup>o</sup> de l'arrêté royal du 25 mai 1999 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail
- le personnel de confiance, tel que visé par l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance dans les secteurs privés de l'économie nationale.

#### D. OVERIGE MAATREGELEN

Art. 13. Bij afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten worden volgende tewerkstellingsmaatregelen uit het sectorakkoord 2001-2002 verdergezet:

- voltijds brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar
- de regeling van ontslagbegeleiding en aanwervingspremies.

#### HOOFDSTUK IV - GELDIGHEIDSDUUR

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003; zij wordt gesloten voor de duur van twee jaar.

#### D. AUTRES MESURES

Art. 13. Les mesures d'emploi suivantes, reprises à l'accord sectoriel 2001-2002, sont continuées par voie de conventions collectives de travail distinctes:

- la prépension à temps plein à partir de l'âge de 58 ans
- le régime de l'accompagnement de licenciement et des primes d'embauché.

#### CHAPITRE IV - DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003; elle est conclue pour la durée de deux ans.