

07-06-2005

17-06-2005

75.198 161226

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

2

NR.  
N°

**Collectieve arbeidsovereenkomst van  
1 juni 2005 betreffende een protocol van  
akkoord 2005-2006**

**Convention collective de travail du  
1er juin 2005 concernant un protocole  
d'accord 2005-2006**

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 2005-2006

Art. 2. PROTOCOLE D'ACCORD 2005-2006

1. TOEPASSINGSGBIED

1. CHAMP D'APPLICATION

Dit akkoord 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 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 weddeschaal en de werkelijke wedden (voltijdse tewerkstelling; prorata voor deeltijdsen): 1 januari 2006: + 20,00 EUR

Augmentation du barème et des rémunérations réelles (occupation à temps plein; prorata pour occupation à temps partiel): 1<sup>er</sup> janvier 2006 : + 20,00 EUR

3. TIJDSKREDIET

3. CRÉDIT-TEMPS

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 5 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 5 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.

### 3.2 Drempel tijdskrediet

- De drempel wordt vastgesteld op 7 pct.. De bestaande ondernemingsakkoorden worden verlengd voor de duur van deze overeenkomst. Van de drempel van 7 pct. 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>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.

### 3.4 Aanvullende premies in geval van tijdskrediet

De bestaande maatregelen worden verlengd.

### 3.5 Overgang tijdskrediet naar brugpensioen

Voor de berekening van de aanvullende vergoeding die de werkgever dient te betalen boven op de werkloosheidsuitkering, moet, ongeacht de formule van tijdskrediet, rekening worden gehouden met het voltijds loon, desgevallend beperkt tot het referenteloon vastgelegd in uitvoering van de NAR-CAO nr. 17.

### 3.6 Collectief ontslag bij tijdskrediet

In geval van collectief ontslag dient de opzeggingstermijn en de verbrekingsvergoeding, ongeacht de formule van tijdskrediet, berekend te worden op basis van het normale voltijds loon.

### 3.2 Seuil crédit-temps



- Le seuil est fixé à 7 p.c.. Les accords d'entreprise existants sont prolongés pour la durée du présent accord. Des dérogations au seuil de 7 p.c. 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'1/5<sup>e</sup> 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'1/5<sup>e</sup>, 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 mesures existantes sont prolongées.

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

### 3.6 Licenciement collectif en cas de crédit-temps

En cas de licenciement collectif, le délai de préavis et l'indemnité de rupture, quelle que soit la formule du crédit-temps, doivent être calculés sur base du salaire normal à temps plein.

### 3.7 Informatie over tijdskrediet

Ondernemingen met een overlegorgaan dienen driemaandelijkse cijfers te verschaffen over de toepassing van het stelsel van tijdskrediet in de onderneming en de weerslag op het tewerkstellingsvolume. Jaarlijks dient deze rapportering besproken te worden in het overlegorgaan.

### 3.8 Duur CAO

De bepalingen inzake tijdskrediet vermeld onder de punten 3.1 t.e.m. 3.7 hiervoor hebben uitwerking tot 31 december 2007.

## 4. BRUGPENSIOEN

### 4.1 Brugpensioen

De toepassing van de verlaagde toegangsleeftijd van 58 jaar wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007.

### 4.2 Halftijds brugpensioen

De sectorale regeling inzake halftijds brugpensioen vanaf de leeftijd van 55 jaar wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006.

## 5. TOESLAGEN VOOR BEPAALDE PRESTATIES

De CAO van 14 mei 2003 betreffende de toeslag voor bepaalde arbeidsprestaties zal worden aangepast als volgt:

In artikel 2 zal gepreciseerd worden dat de CAO op ondernemingsvlak inzake bedoelde vergoedingen moet afgesloten worden uiterlijk binnen de 6 maanden volgend op de invoering van de bijzondere regeling.

### 3.7 Information sur le crédit-temps

Les entreprises ayant un organe de concertation sont tenues de fournir tous les trois mois des chiffres concernant l'application du régime du crédit-temps dans l'entreprise et la répercussion sur le volume de l'emploi. Chaque année ce rapport doit faire l'objet d'une discussion au sein de l'organe de concertation.

### 3.8 Durée CCT

Les dispositions en matière de crédit-temps mentionnées sous les points 3.1 jusqu'à 3.7 y compris ci-avant sortent leurs effets jusqu'au 31 décembre 2007.

## 4. PRÉPENSION

### 4.1 Prépension

L'application de l'abaissement de l'âge d'accès à 58 ans est prorogée pour la période du 1er janvier 2006 jusqu'au 31 décembre 2007 y compris.

### 4.2 Prépension à mi-temps

Le régime sectoriel en matière de prépension à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans est prorogé pour la période du 1er janvier 2005 jusqu'au 31 décembre 2006 y compris.

## 5. SUPPLÉMENTS DE SALAIRE POUR CERTAINES PRESTATIONS

La CCT du 14 mai 2003 concernant le supplément de salaire pour certaines prestations de travail sera adaptée comme suit :

À l'article 2 il sera précisé que la CCT d'entreprise concernant les indemnités visées doit être conclue au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'introduction du régime particulier.

Voor het begrip ploegenarbeid zal worden verwezen naar de Arbeidswet.

Voor stand-by regelingen dienen afspraken te worden gemaakt op ondernemingsvlak tegen eind 2006 of binnen de 6 maanden na de invoering. Bestaan de stand-by regelingen blijven van toepassing.

## 6. TIJDSREGISTRATIE

In de Werkgroep Algemene Zaken zal vóór 1 januari 2006 een aanbeveling worden uitgewerkt over de tijdsregistratie in de ondernemingen.

## 7. WERKZEKERHEIDSPROCEDURES

In een paritaire werkgroep zullen tegen 31 december 2005 de maatregelen, voorzien in de CAO van 2 maart 1998 betreffende het tewerkstellingsbeleid, geactualiseerd worden, inclusief werkzekerheid na beroepsprocedure (functieclassificatie).

## 8. TWEEDE PENSIOENPIJLER

Per 1 januari 2007 wordt in de sector een WAP-conform aanvullend sectoraal pensioenstelsel ingevoerd. Dit pensioenstelsel wordt gefinancierd door een werkgeversbijdrage van 0,50 pct. op de door de wet voorziene lonen.

In ondernemingen met een structureel overlegorgaan die reeds een eigen stelsel van aanvullend pensioen hebben geldt op 1 januari 2007 volgende regeling:

- de bijdrage van 0,50 pct. toevoegen aan het eigen pensioenplan (beslissing werkgever; de onderneming valt hierdoor buiten het toepassingsgebied van de sector-CAO) of
- aansluiten bij het sectorpensioenplan (beslissing werkgever) of
- in overleg met de vakbondsafvaardiging een ander evenwaardig voordeel van 0,50 pct. voorzien.

Pour la notion de travail en équipes il sera référé à la Loi sur le travail.

Pour des régimes de stand-by il faudra établir un accord au niveau de l'entreprise pour la fin de 2006 ou dans les 6 mois qui suivent l'introduction. Les accords existants en matière de stand-by restent applicables.

## 6. ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le Groupe de travail Affaires Générales procèdera avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006 à l'élaboration d'une recommandation au sujet de l'enregistrement du temps de travail dans les entreprises.

## 7. PROCÉDURES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

Un groupe de travail paritaire actualisera pour le 31 décembre 2005 les mesures prévues dans la CCT du 2 mars 1998 relative à la politique d'emploi, y compris la sécurité d'emploi après la procédure d'appel (classification des fonctions).

## 8. DEUXIÈME PILIER DES PENSIONS

Dans le secteur il sera introduit au 1<sup>er</sup> janvier 2007 un régime de pension complémentaire sectoriel conforme à la loi sur les pensions complémentaires. Ce régime de pension sera financé par une cotisation des employeurs de 0,50 p.c. sur les salaires prévus par la loi.

Dans les entreprises ayant un organe de concertation structurel, qui ont déjà un propre régime de pension complémentaire, les règles suivantes sont applicables:

- ajouter la cotisation de 0,50 p.c. à leur propre plan de pension (décision de l'employeur; de ce fait l'entreprise est exclue du champ d'application de la CCT sectorielle) ou
- s'inscrire au plan de pension du secteur (décision de l'employeur) ou
- prévoir un autre avantage équivalent de 0,50 p.c. en concertation avec la délégation syndicale.

Ondernemingen zonder structurele overlegorganen die op 31 december 2006 reeds een eigen regeling van aanvullend pensioen hebben vallen buiten het toepassingsgebied van de sector-CAO inzake sectorale pensioenen.

## 9. SOCIAAL FONDS

### 9.1 Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage voor het Fonds voor bestaanszekerheid wordt vastgesteld op 0,40 pct. vanaf 1 januari 2006 tot en met 30 juni 2007, inclusief de bijdrage bestemd voor de risicogroepen.

### 9.2 Ontslagbegeleiding

De sectorale regeling inzake ontslagbegeleiding blijft behouden.

### 9.3 Aanwervingspremies

De sectorregeling inzake aanwervingspremies blijft onveranderd van toepassing. Het bedrag van de premies is vastgesteld op 2.500,00 EUR (voor een voltijdse tewerkstelling).

## 10. PERMANENTE VORMING

- Over een periode van 2 jaar worden er gemiddeld per bediende, op het niveau van de technische bedrijfseenheid, 4 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 in de geëigende overlegorganen, aan de hand van een paritair opgesteld rapporteringsmodel.
- In ondernemingen met een overlegorgaan zal een voorafgaande bespreking plaatsvinden over een globaal opleidingsplan.
- Ondernemingen die vooraf hun opleidingsplan bekend maken aan LOGOS hebben recht op een bijzondere financiële stimulans volgens modaliteiten te bepalen door de Raad van beheer van het Sociaal Fonds. Termijnen voor de indiening: voor 2005: vóór 1 juli 2005; voor 2006: vóór 1 april 2006.

Les entreprises n'ayant pas d'organes de concertation structurels, qui auront au 31 décembre 2006 déjà un propre régime de pension complémentaire tombent en dehors du champ d'application de la CCT sectorielle en matière de pensions complémentaires.

## 9. FONDS SOCIAL

### 9.1 Cotisation patronale

La cotisation patronale pour le Fonds de sécurité d'existence est fixée à 0,40 p.c. à partir du 1er janvier 2006 jusqu'au 30 juin 2007, cotisation destinée aux groupes à risque comprise.

### 9.2 Accompagnement de licenciement

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

### 9.3 Primes d'embauche

Le régime sectoriel en matière de primes d'embauche reste d'application sans modifications. Le montant des primes est fixé à 2.500,00 EUR (pour une occupation à temps plein).

## 10. FORMATION PERMANENTE

- Sur une période de 2 ans il est octroyé en moyenne par employé, au niveau de l'unité technique d'exploitation, 4 jours pour suivre des initiatives de formations et/ou 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 au sein des organes de concertation appropriés, par le biais d'un modèle de rapport, rédigé paritairment.
- Dans les entreprises ayant un organe de concertation, on procédera à une discussion préalable au sujet d'un plan de formation global.
- Les entreprises qui communiquent au préalable leur plan de formation à LOGOS auront droit à un incitatif financier particulier selon des modalités à fixer par le Conseil d'administration du Fonds Social. Délais pour l'introduction: pour 2005: avant le 1<sup>er</sup> juillet 2005; pour 2006: avant le 1<sup>er</sup> avril 2006.

## 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 2005 en 2006.

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 2007. 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 2005 en 2006 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 2005; zij wordt gesloten voor de duur van twee jaar.

## 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 2005 et 2006.

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 2007. 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 2005 et 2006, 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 durant 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 2005; elle est conclue pour la durée de deux ans.