

07-06-2005

17-06-2005

Paritair comité voor de fajedienden uit de inter-  
nationale handel, het vervoer en de aanverwante  
te bedrijfstakken

NR.  
N°

75201 161226

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van  
1 juni 2005 houdende een sectoraal vormings-  
en tewerkstellingsakkoord 2005-2006

Convention collective de travail du  
1er juin 2005 portant un accord sectoriel relatif  
à la formation et l'emploi 2005-2006

## HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

## CHAPITRE Ier - CHAMP D'APPLICATION

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.

## HOOFDSTUK II - VORMING

## CHAPITRE II - FORMATION

A. VORMINGSFONDS "LOGOS"A. FONDS DE FORMATION "LOGOS"

Art. 2. 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:
  - de bevordering van sectorale opleidingsinitiatieven,
  - de financiering van bedrijfsgerichte opleidingen,
  - de opleiding van risicogroepen.

Art. 2. Les partenaires sociaux sectoriels 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 :
  - la promotion d'initiatives de formation sectorielles
  - le financement de formations axées sur l'entreprise,
  - la formation de groupes à risque.

B. PERMANENTE VORMINGB. FORMATION PERMANENTE

Art. 3. § 1. In de periode 2005-2006 worden globaal per bediende in dienst op 1 januari 2005 gemiddeld vier dagen toegekend voor het volgen van vormingsinitiatieven of "training on the job".

Art. 3. § 1. Dans la période 2005-2006 il est octroyé globalement par employé en service le 1er janvier 2005 en moyenne quatre jours pour suivre des initiatives de formation ou une formation sur le tas.

§ 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. In ondernemingen met een overlegorgaan zal een voorafgaande bespreking plaatsvinden over een globaal opleidingsplan. Na afloop van de periode bedoeld in artikel 3§ 1 dient de werkgever in het geëigend overlegorgaan te rapporteren over de vormingsinspanningen aan de hand van een paritair opgesteld rapporteringsmodel.

§ 5. Alle ondernemingen die vóór de hiernavolgende data hun opleidingsplan meedelen aan het sectoraal vormingsfonds LOGOS hebben recht op een bijzondere financiële stimulans volgens modaliteiten te bepalen door de Raad van beheer van het Sociaal Fonds. Data voor de voorafgaande mededeling:

- voor 2005: vóór 1 juli 2005
- voor 2006: vóór 1 april 2006.

### HOOFDSTUK III - TEWERKSTELLINGS- MAATREGELEN

#### A. DEFINITES

Art. 4. 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.

§ 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 temps plein.

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

§ 4. Dans les entreprises ayant un organe de concertation, on procédera à une discussion préalable au sujet d'un plan de formation global. à l'issue de la période visée à l'article 3§ 1er, l'employeur doit rapporter au sein de l'organe de concertation approprié au sujet des efforts de formation, par le biais d'un modèle de rapport, rédigé paritairement.

§ 5. Toutes les entreprises qui communiquent leur plan de formation, avant les dates mentionnées ci-après, au fonds de formation sectoriel LOGOS ont droit à un incitant financier particulier selon des modalités à déterminer par le Conseil d'administration du Fonds Social. Dates pour la communication préalable:

- pour 2005 : avant le 1<sup>er</sup> juillet 2005
- pour 2006: avant le 1<sup>er</sup> avril 2006.

### CHAPITRE III - MESURES EN MATIÈRE D'EMPLOI

#### A. DÉFINITIONS

Art. 4. 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.

- "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.
- "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. HALFTIJDS BRUGPENSIOEN

Art. 5. Tijdens de jaren 2005 en 2006 zal de CAO nr. 55 ten voile uitwerking hebben met uitzondering van de toegangsleeftijd die wordt vastgesteld op 55 jaar.

#### C. TIJDSKREDIET

Art. 6. Voor de toepassing van de CAO nr. 77bis wordt rekening gehouden met de **bijzondere** toepassingsmodaliteiten vervat in de artikelen 7 tot en met 13 hierna.

Art. 7. 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 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.

#### B. PRÉPENSION À MI-TEMPS

Art. 5. Au cours des années 2005 et 2006, la CCT n° 55 sortira pleinement ses effets à l'exception de l'âge d'accès qui est fixé à 55 ans.

#### C. CRÉDIT-TEMPS

Art. 6. Pour l'application de la CCT n°77bis il est tenu compte des modalités d'application particulières contenues aux articles 7 à 13 y compris, ci-après.

Art. 7. 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 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.

Art. 8. § 1. De drempel in verband met de gelijktijdige afwezigheid van werknemers in de onderneming of dienst, zoals bepaald in artikel 15 van de CAO nr. 77bis, wordt, wat betreft de bedienden, op 7 pct. gebracht. 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 voormelde drempel.

§ 2. Van de drempel van 7 pct. kan worden afgevoerd op ondernemingsvlak met een collectieve arbeidsovereenkomst bij fusie en/of herstructurering van de onderneming. Bestaande ondernemingsakkoorden die voorzien in een afwijking op voormelde drempel worden verlengd tot 31 december 2007.

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

Art. 10. § 1. Voltijds tewerkgestelde bedienden van ten minste 50 jaar, die hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen, hebben vanaf 1 januari 2005, gedurende de periode van verminderde arbeidsprestaties, recht op een aanvullende premie van 75,00 EUR bruto per maand.

§ 2. Voltijds tewerkgestelde bedienden of daarmee gelijkgestelden, die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen, hebben vanaf de leeftijd van 55 jaar, 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.

Art. 8. § 1<sup>er</sup>. Le seuil quant aux absences simultanées de travailleurs dans l'entreprise ou le service, tel que prévu à l'article 15 de la CCT n° 77bis, est porté, quant aux employés, à 7 p.c.. 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 précité.

§ 2. 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 de restructuration d'entreprise. Les accords d'entreprise existants qui prévoient une dérogation au seuil précité, sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2007.

Art. 9. En application des articles 6 § 2 et 9 § 2 de la CCT n° 77bis, les entreprises peuvent déroger, moyennant une convention collective de travail : ux 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. 10. § 1<sup>er</sup>. 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 2005, 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, qui réduisent leurs prestations de travail de la moitié ont droit à partir de l'âge de 55 ans, à une prime complémentaire de 100,00 EUR brut par mois pendant 36 mois.

§ 3. Les primes complémentaires visées aux § 1<sup>er</sup> et § 2 sont payées par l'employeur qui peut en demander le remboursement auprès du Fonds Social du secteur.

§ 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. 11. 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° 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. 12. In geval van collectief ontslag dienen de opzeggingstermijn en de verbrekingsvergoeding van bedienden die genieten van een arbeidstijdregeling zoals bedoeld in de CAO nr. 77bis, ongeacht de formule van tijdskrediet, berekend worden op basis van het normale voltijdse loon.

Art. 13. Ondernemingen met een overlegorgaan dienen driemaandelijks cijfers te verschaffen over de toepassing van het stelsel van tijdskrediet in de onderneming en de weerslag op het tewerkstellingsvolume. Aan deze rapportering dient jaarlijks een bespreking gewijd te worden in het geëigend overlegorgaan

§ 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 le présent article.

Art. 11. 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<sup>er</sup>, 4° 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.

Art. 12. En cas de licenciement collectif, le délai de préavis et l'indemnité de rupture pour les employés qui bénéficient d'un régime de travail tel que visé dans la CCT n° 77bis, quelle que soit la formule de crédit-temps, doivent être calculés sur base de la rémunération normale à temps plein.

Art. 13. 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 il sera consacré à ce rapport une discussion au sein de l'organe de concertation approprié.

#### D. OVERIGE MAATREGELEN

Art. 14. Bij afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten worden volgende tewerkstellingsmaatregelen uit het sectorakkoord 2003-2004 verder gezet:

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

#### HOOFDSTUK IV - GELDIGHEIDSDUUR

Art. 15. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006 met uitzondering van de bepalingen vervat in hoofdstuk III.C. - Tijdskrediet, die uitwerking hebben vanaf 1 januari 2005 tot en met 31 december 2007.

#### D. AUTRES MESURES

Art. 14. Les mesures d'emploi suivantes, reprises à l'accord sectoriel 2003-2004, 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'embauche.

#### CHAPITRE IV - DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 15. La présente convention collective de travail sort ses effets à partir du 1er janvier 2005 jusqu'au 31 décembre 2006 y compris, à l'exception des dispositions reprises au chapitre III.C. - Crédit-temps, qui sortent leurs effets à partir du 1er janvier 2005 jusqu'au 31 décembre 2007 y compris.