

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 22 mei 2007 betreffende het tewerkstellingsbeleid

Convention collective de travail du 22 mai 2007 relative à la politique d'emploi

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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 1 er. 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.

Bescherming van de tewerkstelling in de onderneming

CHAPITRE II.

Protection de l'emploi dans l'entreprise

Art. 2. Wanneer de tewerkstelling zou kunnen bedreigd worden om economische of technische redenen zal de betrokken werkgever volgende maatregelen treffen:

Art. 2. Lorsque l'emploi se trouve menacé pour des raisons d'ordre économique ou technique, l'employeur concerné prendra les mesures suivantes:

- a) overuren alleen laten presteren wanneer deze om economische of technische redenen volstrekt noodzakelijk zijn;
- b) geen bedienden in dienst nemen die een volledig rustpensioen genieten;
- c) geen systematisch noch herhaald beroep doen op tijdelijke arbeidskrachten of uitzendbureaus;

- a) ne faire appel à des heures supplémentaires qu'en cas de nécessité impérieuse d'ordre économique ou technique;
- b) ne pas engager d'employés qui bénéficient d'une pension de retraite complète;
- c) ne pas faire un appel systématique ou répété à de la main-d'œuvre temporaire ni à des entreprises de travail intérimaire;

NEERLEGGING-DÉPÔT

3 1 -05- 2007

REGISTR.-ENREGISTR.

0 7 -06- 2007

NR.
N°

83.183/6/226

d) slechts overgaan tot afdanking van bedienden om economische of technische redenen nadat alle bovenstaande maatregelen werden getroffen.

d) ne procéder à des licenciements d'employés pour des raisons d'ordre économique ou technique qu'après avoir pris toutes les mesures précitées.

HOOFDSTUK III. *Vacatures*

CHAPITRE III. *Vacances de fonctions*

Art. 3. Vacatures die niet door interne overhevelingen opgevuld zijn worden in de onderneming zelf tijdig bekendgemaakt.

Art. 3. Les vacances de fonctions qui ne sont pas remplies par mutation interne sont communiquées dans l'entreprise en temps utile.

HOOFDSTUK IV. *Overgang naar brugpensioen en pensioen*

CHAPITRE IV. *Transition vers la prépension et la pension*

Art. 4. Om de overgang naar de pensionering soepeler te laten verlopen hebben de bedienden van wie de arbeidsovereenkomst werd beëindigd met het oog op de ingang van het conventioneel brugpensioen of het wettelijk pensioen, tijdens de laatste zes maanden van de opzeggingsperiode, recht op twee halve dagen per week betaalde afwezigheid van het werk - eventueel samengevoegd tot één volledige dag per week - zoals bedoeld in artikel 85 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zonder dat aan de voorwaarde van het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking dient te worden voldaan.

Art. 4. Afin de faciliter le passage à la pension, les employés dont le contrat d'emploi a été résilié en vue de l'accès à la prépension conventionnelle ou à la pension de retraite, ont droit, au cours des six derniers mois du délai de préavis, à deux demi-jours d'absence par semaine avec maintien de leur rémunération - le cas échéant convertis en une journée complète par semaine - comme prévu à l'article 85 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, alors même qu'il n'est pas satisfait à la condition de la recherche d'un nouvel emploi.

HOOFDSTUK V.

Ontslag wegens individuele tekortkomingen

CHAPITRE V.

Licenciement en raison de manquements individuels

Art. 5. § 1. Het is vanzelfsprekend dat de bedienden er worden over ingelicht dat bepaalde persoonlijke tekortkomingen, bij de uitoefening van hun taak, aanleiding kunnen geven tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. In voorkomend geval mag de individuele afdanking, behalve tijdens de proefperiode of wegens ernstige of dringende redenen, slechts gebeuren na voorafgaande, gemotiveerde en schriftelijke verwittiging.

Art. 5. § 1er. Il va de soi que les employés soient informés du fait que certains manquements personnels, constatés lors de l'exécution de leur tâche, pourraient amener l'employeur à mettre fin au contrat de travail. Le cas échéant, le licenciement individuel ne pourra intervenir qu'après avertissement préalable, motivé et constaté par écrit, exception faite pour la période d'essai et pour le cas de motifs sérieux ou graves.

De bediende krijgt de gelegenheid tot verweer binnen de door de werkgever gestelde termijn vermeld in de schriftelijke verwittiging. De bediende kan zich laten bijstaan, op zijn verzoek, door een lid van de vakbondsafvaardiging van de onderneming.

Commentaar: Deze schriftelijke verwittiging heeft tot doel de bediende in de gelegenheid te stellen om de aangehaalde feiten eventueel te weerleggen en de gelegenheid te geven om verbeteringen en aanpassingen door de voeren in overleg met zijn werkgever. Desgevallend bepaalt men in overleg de termijn waarbinnen deze aanpassing/verbetering dient te geschieden.

§ 2. De beslissing over het ontslag wegens individuele tekortkomingen komt toe aan de werkgever.

HOOFDSTUK VI. *Meervoudig ontslag*

Art. 6. § 1. Onder "meervoudig ontslag" wordt in deze context verstaan: het ontslag wegens economische en/of technische redenen van ten minste zeven bedienden in de onderneming in de loop van een periode van 60 kalenderdagen en waarop de wetgeving inzake collectief ontslag niet van toepassing is. De regeling vervat in dit hoofdstuk geldt niet in geval van sluiting van de onderneming of een afdeling daarvan.

§ 2. De werkgever die overweegt over te gaan tot een meervoudig ontslag zoals bedoeld in § 1 is ertoe gehouden volgende informatie- en overlegprocedure te volgen:

- a) voorafgaande verwittiging van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging, evenals van de betrokken bedienden;

L'employé a la possibilité de présenter sa défense dans le délai fixé par l'employeur et mentionné dans l'avertissement écrit. L'employé pourra se faire assister, à sa demande, par un membre de la délégation syndicale de l'entreprise.

Commentaire: Cet avertissement écrit vise à permettre à l'employé d'éventuellement réfuter les faits cités et à lui donner la possibilité d'apporter des corrections et des adaptations en concertation avec son employeur. Le cas échéant, il sera décidé de commun accord du délai dans lequel cette adaptation/correction doit se faire.

§ 2. La décision au sujet du licenciement en raison de manquements individuels incombe à l'employeur.

CHAPITRE VI. *Licenciement multiple*

Art. 6. § 1er. Par "licenciement multiple", il y a lieu d'entendre dans ce contexte: le licenciement pour des raisons d'ordre économique et/ou technique d'au moins sept employés de l'entreprise au cours d'une période de 60 jours civils et auquel la législation en matière de licenciement collectif ne s'applique pas. Les règles contenues dans le présent chapitre ne sont pas d'application en cas de fermeture d'entreprise ou d'un département de celle-ci.

§ 2. L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement multiple, tel que visé au § 1er, est tenu de suivre la procédure d'information et de consultation suivante:

- a) avertissement préalable du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale, ainsi que des employés concernés;

b) binnen de 15 kalenderdagen volgend op de datum van de verwittiging waarvan sprake in § 2 a) hiervoor: overleg met de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging over mogelijke maatregelen om het ontslag te vermijden of te beperken.

§ 3. De beslissing over de uitvoering van het meervoudig ontslag en de modaliteiten daarvan komt toe aan de werkgever. Het ontslag zelf kan betekend worden na afloop van de periode waarvan sprake in § 2.

HOOFDSTUK VII. *Overgang naar een andere functie*

Art. 7. Bij de besprekingen over de modaliteiten van een eventuele functiewijziging op initiatief van de werkgever, kan de bediende zich laten bijstaan, op zijn verzoek, door een lid van de vakbondsafvaardiging van de onderneming.

HOOFDSTUK VIII. *Proefperiode na afloop van sommige contracten*

Art. 8 Indien een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, een vervangingsovereenkomst of een contract voor individuele beroepsopleiding aansluitend gevolgd wordt door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor dezelfde functie, dan kan in laatstgenoemde arbeidsovereenkomst geen proefperiode worden opgenomen.

b) dans les 15 jours civils qui suivent la date de l'avertissement dont question au § 2, a) ci-dessus: concertation avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale au sujet de mesures possibles pour éviter ou pour limiter le licenciement.

§ 3. La décision au sujet de la mise en œuvre du licenciement multiple ainsi que de ses modalités incombe à l'employeur. Le licenciement proprement dit pourra être notifié à l'issue de la période dont question au § 2.

CHAPITRE VII *Passage vers une autre fonction*

Art. 7. Lors des discussions au sujet des modalités d'une modification éventuelle de la fonction à l'initiative de l'employeur, l'employé pourra se faire assister, à sa demande, par un membre de la délégation syndicale de l'entreprise.

CHAPITRE VIII. *Période d'essai à l'issue de certains contrats*

Art. 8 Si un contrat de travail à durée déterminée, un contrat de remplacement ou un contrat pour une formation professionnelle individuelle est suivi directement par un contrat de travail à durée indéterminée pour la même fonction, ce dernier contrat de travail ne peut pas contenir une période d'essai.

HOOFDSTUK IX. *Slotbepalingen*

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2006 betreffende het tewerkstellingsbeleid, geregistreerd op 29 mei 2006 onder het nummer 79885/CO/226 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 november 2006.

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2007 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties. Deze opzegging kan ten vroegste ingaan op 1 oktober 2008.

CHAPITRE IX. *Dispositions finales*

Art. 9. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 4 avril 2006 relative à la politique d'emploi, enregistrée le 29 mai 2006 sous le numéro 79885/CO/226 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 novembre 2006.

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juin 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes et aux organisations y représentées. Ce préavis peut prendre cours au plus tôt le 1er octobre 2008.