

Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek

Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 2009 houdende een sectoraal vormings- en tewerkstellingsakkoord 2009-2010

Convention collective de travail du 18 mai 2009 portant un accord sectoriel relatif à la formation et l'emploi 2009-2010

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

CHAPITRE 1er - 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 logistiek.

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 de la logistique.

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:

Art. 2 Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à réaliser un effort supplémentaire sur le plan de la formation permanente par :

- de verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst tót bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen
- de verderzetting en uitbreiding van de inspanningen op het vlak van permanente vorming, o.m. via het paritair beheerd sectoraal vormingsfonds "LOGOS", dat tót doel heeft:
 - de bevordering van sectorale opleidingsinitiatieven
 - de financiering van bedrijfsgerichte opleidingen
 - de opleiding van risicogroepen.

- 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 le 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 VORMING

B. FORMATION PERMANENTE

Art. 3. § 1. In de periode 2009-2010 worden globaal per bediende in dienst op 1 januari 2009 gemiddeld vijf dagen toegekend voor het volgen van vormingsinitiatieven of "training on the job".

Art. 3. § 1. Dans la période 2009-2010 il est octroyé globalement par employé en service le 1er janvier 2009 en moyenne cinq 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 onder de bedienden.

§ 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.

HOOFDSTUK III - TEWERKSTELLINGS- MAATREGELEN

A. DEFINITIES

Art. 4. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- "CAO nr. 55": de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 tót 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, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 2002, zoals laatst gewijzigd door de CAO nr. 77quinquies van 20 februari 2009, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

B. HALFTIJDEN BRUGPENSIOEN

Art. 5. Tijdens de jaren 2009 en 2010 zal de CAO nr. 55 ten voile uitwerking hebben met uitzondering van de toegangsleeftijd die wordt vastgesteld op 55 jaar.

§ 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 entre les employés.

§ 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.

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.
- "CCT n° 77bis": la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 janvier 2002, telle que modifiée dernièrement par la convention collective de travail n° 77quinquies du 20 février 2009, conclue au Conseil national du Travail.

B. PRÉPENSION À MI-TEMPS

Art. 5. Au cours des années 2009 et 2010, la CCT n° 55 sortira pleinement ses effets à l'exception de l'âge d'accès qui est fixé à 55 ans.

C. TIJDSKREDIET

Art. 6. Voor de toepassing van de CAO nr. 77bis wordt rekening gehouden met de bijzondere toepassingsmodaliteiten vervat in de artikelen 7 tót 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.

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, blijft vastgesteld, wat betreft de bedienden, op 7 pet. 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 pet. kan worden afgeweken op ondernemingsvlak met een collectieve arbeidsovereenkomst of bij wijziging van het arbeidsreglement. Bestaande ondernemingsakkoorden die voorzien in een afwijking op voormelde drempel worden verlengd tót 31 december 2011.

Art. 9. Conform de bepalingen van de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad kan in de ondernemingen bij een collectieve arbeidsovereenkomst afgeweken worden van de organisatieregels voor de 1/5de vermindering van arbeidsprestaties wanneer het gaat om tewerkstelling in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen van de week.

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^{er}. 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 maintenu, 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 ou par modification du règlement de travail. Les accords d'entreprise existants qui prévoient une dérogation au seuil précité, sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2011.

Art. 9. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail du Conseil National du Travail en la matière, les entreprises peuvent déroger, moyennant une convention collective de travail aux règles afférentes à l'organisation de la réduction des prestations de travail d'1/5e lorsqu'il s'agit de travail en équipes ou en cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

Art. 10. § 1. Voltijds tewerkgestelde bedienden van ten minste 50 jaar, die hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen, hebben vanaf 1 januari 2009, 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 premissen 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 logistiek 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 töt aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven.

Art. 10. § 1^{er}. 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 2009, 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^{er} 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 de la logistique 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^{er}, 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. In geval van collectief ontslag dienen de opzeggingstermijn en de verbrekingsvergoeding van bedienden die genieten van een arbeidstijdsregeling 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. Meer bepaald zal er door de geëigende overlegorganen op toegezien worden dat de opname van tijdskrediet geen verhoging van de werkdruk in de betrokken diensten tôt gevolg heeft. Desgevallend kan vervangende tewerkstelling overwogen worden.

HOOFDSTUKIV - GELDIGHEIDSDUUR

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2009 tôt en met 31 december 2010 met uitzondering van de bepalingen vervat in hoofdstuk III.C. - Tijdskrediet, die uitwerking hebben vanaf 1 januari 2009 tôt en met 31 december 2011.

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. De manière plus précise, les organes de concertation appropriés veilleront à ce que la prise du crédit-temps n'engendre pas une augmentation de la charge de travail dans les services concernés. Le cas échéant, die l'emploi de remplacement pourra être envisagé.

CHAPITRE IV - DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 14. La présente convention collective de travail sort ses effets à partir du 1er janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2010 y compris, à l'exception des dispositions reprises au chapitre III.C. - Crédit-temps, qui sortent leurs effets à partir du 1er janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2011 y compris.