

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende de arbeidstijd

HOOFDSTUK I: Toepassingsgebied en doel

Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de mannelijke en vrouwelijke 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.

Art. 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de arbeidswet van 16 maart 1971, van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 2 juni 1987.

HOOFDSTUK II: Algemene beginselen

Art. 3 De conventionele arbeidstijd is vastgesteld op 38 uren per week.

Met ingang van 1 januari 2000 wordt de conventionele arbeidstijd gebracht op 37 uren per week; in ondernemingen waar de toepasselijke arbeidstijd op 31 december 1999 reeds minder bedraagt dan 38 uren per week, wordt die arbeidstijd verminderd met 1 uur.

Art. 4 De arbeidstijd wordt in beginsel gespreid over de eerste vijf dagen van de week.

Art. 5 §1 Afwijkingen van de algemene beginselen vervat in de artikelen 3 en 4 kunnen enkel ingevoerd worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op ondernemingsvlak.

§2 In afwijking van de bepalingen van §1 gelden voor de arbeidstijdvermindering per 1 januari 2000 de hierna volgende regels:

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

Convention collective de travail du 7 septembre 2009 relative à la durée de travail

Chapitre Ier: Champ d'application et but

Article 1er La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés masculins et féminins des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

Art. 2 La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi sur le travail du 16 mars 1971, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et de la convention collective de travail n° 42 conclue au sein du Conseil National de Travail le 2 juin 1987.

Chapitre II: PRINCIPES GÉNÉRAUX

Art. 3 La durée conventionnelle du travail est fixée à 38 heures par semaine.

À partir du 1er janvier 2000, la durée du travail conventionnelle est ramenée à 37 heures par semaine; dans les entreprises où la durée du travail applicable au 31 décembre 1999 est déjà inférieure à 38 heures par semaine, cette durée est réduite d'une heure.

Art. 4 Le temps de travail est réparti, en principe, sur les cinq premiers jours de la semaine.

Art. 5 §1 Des dérogations aux principes généraux repris aux articles 3 et 4 ne peuvent être introduites que par le biais d'une convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise.

§2 Par dérogation aux dispositions du §1 les règles suivantes s'appliquent à la réduction de la durée du travail au 1er janvier 2000.

Bij ontstentenis van overeenkomst op ondernemingsvlak zullen de modaliteiten van de arbeidstijdvermindering worden vastgesteld in het arbeidsreglement, overeenkomstig de ter zake voorziene wettelijke procedures. In dit geval kan enkel geopteerd worden voor één van volgende toepassingen:

- a) 1 uur arbeidstijdvermindering op weekbasis, bij het begin of op het einde van de dag, of
- b) toekenning van een halve dag compensatieverlof per maand.

Art. 6 §1 In ondernemingen zonder tijdsregistratie wordt de arbeid verricht op vraag van de werkgever boven de grenzen van de arbeidstijd bepaald door de arbeidswet van 16 maart 1971 en bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor de betaling, afgerond naar het eerstvolgende hogere half uur of vol uur, naargelang het geval.

§2 In ondernemingen die een systeem van tijdsregistratie toepassen is de afronding waarvan sprake in §1 niet van toepassing.

Art. 7 De overurentoeslag is verschuldigd vanaf het 39ste prestatie-uur op weekbasis.

Art. 8 De bedienden die gunstiger voorwaarden hebben verworven dan deze vermeld in de artikelen 5, 6 en 7 blijven deze behouden.

HOOFDSTUK III: Arbeidsregeling in sommige ondernemingen

Art. 9 In afwijking van hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de bijzondere arbeidsregeling vervat in artikel 10 toegestaan in de ondernemingen, wat betreft de bedienden die op bestendige wijze één of meer functies uitoefenen in de hierna vermelde diensten:

- a) bevrachtingen;
- b) verzendingen;
- c) manifest;
- d) laad en losactiviteiten;

À défaut de convention sur le plan de l'entreprise, les modalités de la réduction du temps de travail seront fixées dans le règlement de travail, conformément aux procédures légales prévues à cet effet. Dans ce cas, on pourra opter uniquement pour l'une des applications suivantes:

- a) une heure de réduction du temps de travail par semaine, au début ou en fin de journée, ou
- b) octroi d'un demi-jour de congé de compensation par mois.

Art. 6 §1 Dans les entreprises qui ne pratiquent pas d'enregistrement du temps, les prestations effectuées au-delà des limites de la durée du travail fixées par la loi sur le travail du 16 mars 1971 et par la présente convention collective de travail sont arrondies, pour le paiement, à la prochaine demi-heure ou heure entière supérieure, selon le cas.

§2 Dans les entreprises qui pratiquent un système d'enregistrement du temps, l'arrondissement dont question au § 1 n'est pas d'application.

Art. 7 Le sursalaire des heures supplémentaires est dû à partir de la 39e heure prestée sur base hebdomadaire.

Art. 8 Les employés ayant acquis des conditions plus favorables que celles visées aux articles 5, 6 et 7, les conservent.

Chapitre III: Régime de travail dans certaines entreprises

Art. 9 En dérogation au chapitre II de la présente convention collective de travail, le régime de travail spécial mentionné à l'article 10 est autorisé dans les entreprises en ce qui concerne les employés assumant de façon permanente une ou plusieurs fonctions dans les services repris ci-après:

- a) affrètements;
- b) expéditions;
- c) manifestes;
- d) activités de chargement et de déchargement;

e) systeembediening der informatica en telecommunicatie, noodzakelijk voor de werking van voormelde operationele diensten.

Art. 10 §1 De normale arbeidstijd voor de diensten vermeld in artikel 9 kan vastgesteld worden op 1.976 uren per kalenderjaar (52 weken x 38 uren).

Vanaf 1 januari 2000 wordt het grensbedrag vermeld in het eerste lid teruggebracht tot 1924 uren per kalenderjaar (52 weken x 37 uren).

§2 Bij de berekening van het aantal uren vermeld in §1 wordt rekening gehouden met:

- de bezoldigde dagen of daarmee gelijkgestelde dagen;
- de vakantie en verlofdagen;
- de feestdagen of hun vervangingsdagen;
- alle dagen gedekt door een compenserende vergoeding betaald door de werkgever.

§3 In afwijking van de bepalingen in §1 wordt het aantal uren per kalenderjaar proportioneel herleid in volgende gevallen:

- deeltijdse tewerkstelling;
- indiensttredingen in de loop van het kalenderjaar;
- ondernemingen waarin reeds een arbeidsregeling van minder dan 38 uren per week en, vanaf 1 januari 2000, 37 uren per week toepasselijk is.

§4 De normale arbeidstijd mag niet meer bedragen dan 10 uren per dag (bij continuarbeid 12 uren per dag) en 46 uren per week.

Bij overschrijding van die grenzen of van de jaargrens vermeld in §1 is overloon verschuldigd. Het aantal overuren mag nooit meer bedragen dan 65 uren per kalenderkwartaal.

§5 De maandelijkse loonafrekening die aan de bediende overhandigd wordt, zal expliciet volgende gegevens vermelden:

e) exploitation du système informatique et de la télécommunication, pour autant que nécessaire pour le fonctionnement des services opérationnels précités.

Art. 10 §1er La durée normale du travail pour les services mentionnés à l'article 9 peut être fixée à 1.976 heures par année civile (52 semaines x 38 heures).

À partir du 1er janvier 2000, le plafond mentionné au premier alinéa est ramené à 1924 heures par année calendrier (52 semaines x 37 heures).

§2 Pour le calcul du nombre d'heures mentionné au §1er il y a lieu de tenir compte:

- des journées rémunérées ou y assimilées;
- des jours de vacances et de congé;
- des jours fériés ou de leurs jours de remplacement;
- de toutes les journées couvertes par une indemnité compensatoire payée par l'employeur.

§3 Par dérogation aux dispositions du §1er le nombre d'heures par année civile est réduit proportionnellement dans les cas suivants:

- occupation à temps partiel;
- entrées en service au cours de l'année civile;
- entreprises qui appliquent déjà un horaire comprenant moins de 38 heures par semaine et, à partir du 1er janvier 2000, 37 heures par semaine.

§4 La durée normale du travail ne peut jamais excéder 10 heures par jour (en cas de travail continu 12 heures par jour) ni 46 heures par semaine.

En cas de dépassement de ces limites ou de la limite annuelle mentionnée au §1 un sursalaire sera dû. Le nombre d'heures supplémentaires ne peut jamais être supérieur à 65 heures par trimestre calendrier.

§5 Le décompte de paie mensuel, remis à l'employé doit mentionner explicitement les données suivantes:

- het normaal aantal gewerkte uren (= tot 38 u/week en vanaf 1 januari 2000, 37 u/week);
- het aantal debet-uren (= minder dan 38 u/week en vanaf 1 januari 2000, 37 u/week);
- het aantal bijkomende uren (= boven de 38u/week en vanaf 1 januari 2000, 37 u/week tot maximum 10 u/dag 12 u/dag bij continuarbeid of 46 u/week);
- het aantal overuren (= boven de 10 u/dag 12 u/dag bij continuarbeid of 46 u/week).
- le nombre normal des heures travaillées (= jusqu'à 38 h./semaine et, à partir du 1er janvier 2000, 37 h./semaine);
- le nombre normal d'heures à prester encore (= en-dessous des 38 h./semaine et, à partir du 1er janvier 2000, 37 h./semaine);
- le nombre d'heures complémentaires (= dépassant les 38 h./semaine et, à partir du 1er janvier 2000, 37 h./semaine jusqu'à maximum 10 h./jour 12 h./jour en cas de travail continu ou 46 h./semaine);
- le nombre d'heures supplémentaires (= dépassant 10 h./jour 12 h./jour en cas de travail continu ou 46 h./semaine).

De invoering van de bijzondere arbeidsregeling evenals de concrete omkaderingsmaatregelen zullen, voorafgaandelijk aan de invoering ervan in de onderneming, worden uitgewerkt in overleg met de ondernemingsraad, en/of met de syndicale delegatie of bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak, en gevoegd worden bij het arbeidsreglement.

Deze omkaderingsmaatregelen betreffen o.a. de concrete uurroosters, de referteperiode van de gemiddelde arbeidstijd, de verwittigingstijd, eventuele toeslagen.

Bij ontstentenis van vernoemde overlegorganen, of een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, en zonder afbreuk te doen aan de reglementaire bepalingen, dient de onderneming de omkaderingsmaatregelen ter kennis te brengen, bij aangetekend schrijven, aan de Voorzitter van het Paritair Comité.

De voorstellen van de onderneming kunnen worden ingevoerd na eenparige beslissing van de werkgroep Algemene Zaken van het Paritair Comité. De werkgroep Algemene Zaken van het Paritair Comité neemt kennis van de voorstellen van de onderneming, en deelt binnen de zestig dagen na ontvangst van het schrijven van de onderneming, zijn beslissing mede aan de onderneming.

L'introduction du régime de travail spécial ainsi que les mesures d'encadrement concrètes seront élaborées préalablement à l'introduction au sein de l'entreprise, en concertation avec le conseil d'entreprise, et/ou avec la délégation syndicale ou par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, et reprises en annexe au règlement de travail.

Lesdites mesures d'encadrement concernent entre autres les horaires concrets, la période de référence du temps de travail moyen, le délai d'avertissement, les suppléments éventuels.

À défaut des organes de concertation précités, ou d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, et sans porter préjudice aux dispositions réglementaires, l'entreprise est tenue de communiquer les mesures d'encadrement, par lettre recommandée, au président de la Commission Paritaire.

Les propositions de l'entreprise peuvent être instaurées après décision unanime du groupe de travail affaires générales de la Commission Paritaire. Le groupe de travail affaires générales de la Commission Paritaire prend connaissance des propositions de l'entreprise et communique sa décision à l'entreprise dans les soixante jours suivant réception de la lettre émanant de l'entreprise.

Hoofdstuk IV: Modaliteiten inzake de invoering van bijzondere arbeidsregelingen

Art. 11 Arbeidsregelingen afwijkend van de algemene beginselen vervat in hoofdstuk II en van de bijzondere regeling vervat in hoofdstuk III, kunnen slechts ingevoerd worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het vlak van de onderneming, ook als het afwijkingen betreft welke voorzien zijn in de wet van 17 maart 1987.

Art. 12 Nieuwe arbeidsregelingen zoals bedoeld in artikel 2 van de wet van 17 maart 1987, kunnen slechts worden ingevoerd indien er een positieve weerslag is op de werkgelegenheid. Deze positieve weerslag wordt als verwezenlijkt beschouwd indien de onderneming het economisch voordeel van de maatregel aantoot en deze niet te baat neemt om over te gaan tot personeelsvermindering.

Art. 13 De werkgever die voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, bedoeld in dit hoofdstuk, moet voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

Wanneer er een ondernemingsraad bestaat, ontvangt deze die informatie. Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de vakbondsafvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging wordt de informatie aan elke werknemer individueel verstrekt.

Bovendien wordt deze informatie eveneens voorafgaandelijk verstrekt aan de representatieve werknemersorganisaties van de sector.

Art. 14 De bepalingen vervat in de ondernemingscao bedoeld in artikel 11 wijzigen automatisch het arbeidsreglement van de onderneming.

Chapitre IV: Modalités concernant l'introduction de régimes de travail spéciaux

Art. 11 Des régimes de travail dérogeant aux principes généraux repris au chapitre II et au régime spécial repris au chapitre III ne peuvent être introduits que par le biais d'une convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, même s'il s'agit de dérogations prévues par la loi du 17 mars 1987.

Art. 12 De nouveaux régimes de travail tels que visés à l'article 2 de la loi du 17 mars 1987, ne peuvent être introduits que s'il y a des répercussions positives sur l'emploi. Ces répercussions positives sont considérées comme étant réalisées si l'entreprise démontre l'avantage économique de la mesure et si elle n'en tire pas profit pour procéder à une réduction du personnel.

Art. 13 L'employeur qui a l'intention d'introduire de nouveaux régimes de travail, visés dans le présent chapitre, est tenu de fournir préalablement des informations par écrit concernant le régime de travail et concernant les facteurs justifiant l'introduction de ce dernier.

S'il existe un conseil d'entreprise, celui-ci recevra lesdites informations. À défaut d'un conseil d'entreprise, les informations seront fournies à la délégation syndicale. À défaut d'une délégation syndicale, les informations seront fournies individuellement à chaque travailleur.

En plus, ces informations seront également fournies préalablement aux organisations représentatives de travailleurs du secteur.

Art. 14 Les dispositions reprises dans la CCT d'entreprise visée à l'article 11 modifient automatiquement le règlement de travail de l'entreprise.

Hoofdstuk V: Slotbepalingen

Art. 15 De collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1998 betreffende de arbeidsduur gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomsten van 21 mei 1999, 7 mei 2001 en 14 mei 2003 respectievelijk algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 juli 2003 (BS 10 december 2003) , 24 oktober 2001 (BS 6 maart 2002) , 23 januari 2002 (BS 25 juni 2002) en 5 mei 2004 (BS 23 juni 2004)

Art. 16 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 7 september 2009.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Chapitre V: Dispositions finales

Art. 15 Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 30 juin 1998 relative à la durée de travail modifiée par les conventions collectives de travail du 21 mai 1999, 7 mai 2001 et 14 mai 2003 respectivement rendue obligatoire par arrêté royal du 2 juillet 2003 (MB 10 décembre 2003) , 24 octobre 2001 (MB 6 mars 2002) , 23 janvier 2002 (MB 25 juin 2002) et 5 mai 2004 (MB 23 juin 2004) .

Art. 16 La présente convention collective de travail sort ses effets à partir du 7 septembre 2009.

La présente convention collective de travail 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 par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.