

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 betreffende het protocol van akkoord 2011-2012

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

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.

Hoofdstuk II: Koopkracht

Artikel 2.1. 2011-2012

De maximale loonkostontwikkeling voorzien door het KB van 28 maart 2011 wordt ingevuld door volgende verhogingen van de weddeschalen, huisweddeschalen en werkelijke wedden (voltijdse tewerkstelling; prorata voor deeltijdsen):

- 1 april 2012: +10 EUR
- 1 oktober 2012: +10 EUR

Artikel 2.2. Verderzetting koopkrachtverhoging 2010 in 2011-2012

Verderzetting van de koopkrachtverhoging van 250 EUR toegekend in 2010 voor de jaren 2011-2012:

- op ondernemingsvlak via schriftelijk akkoord waarbij kan geopteerd worden voor eender welke koopkrachtverhoging waarvan de totale kost, met inbegrip van eventuele lasten eigen aan het gekozen voordeel, een bedrag van 250 EUR per werknemer per kalenderjaar niet overschrijdt met volgende modaliteiten:
 - akkoorden van onbepaalde duur van de periode 2009-2010: lopen verder;
 - akkoorden van bepaalde duur van de periode 2009-2010 kunnen opnieuw verlengd worden met registratie voor 30 oktober 2011 bij de voorzitter van het paritair comité;
 - nieuwe akkoorden: registratie voor 30 oktober 2011 bij de voorzitter van het paritair comité

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

Convention collective de travail du 29 juin 2011 concernant le protocole d'accord 2011-2012

Chapitre Ier: Champ d'application

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.

Chapitre II: Pouvoir d'achat

Article 2.1. 2011-2012

L'évolution maximale du coût salarial de l'AR du 28 mars 2011 est concrétisée par les augmentations suivantes des barèmes, barèmes 'maison' et rémunérations réelles (occupation à temps plein ; pro rata pour occupation à temps partiel) :

- 1^{er} avril 2012 : + 10 EUR
- 1^{er} octobre 2012 : + 10 EUR

Article 2.2. Continuation augmentation pouvoir d'achat 2010 en 2011-2012

Continuation de l'augmentation du pouvoir d'achat de 250 EUR octroyée en 2010 pour les années 2011-2012 :

- au niveau d'entreprise par accord écrit. À cette fin il peut être opté pour n'importe quelle augmentation du pouvoir d'achat dont le coût total, y compris les charges propres à l'avantage choisi, ne dépasse pas le montant de 250 EUR par travailleur par année civile avec les modalités suivantes:
 - accords à durée indéterminée de la période 2009-2010 : continuation;
 - accords à durée déterminée de la période 2009-2010 peuvent être prolongés avec enregistrement avant le 30 octobre 2011 auprès du président de la commission paritaire
 - nouveaux accords : enregistrement avant le 30 octobre 2011 auprès du président de la commission paritaire.

- bij ontstentenis van een ondernemingsakkoord wordt volgende sectorale regeling toegepast: toekenning van 250 EUR per werknemer per jaar in ecocheques. De referteperiode valt samen met het kalenderjaar en de toekenning vindt plaats in de loop van de maand december van de betrokken referteperiode. De toekenning van de ecocheques gebeurt conform de bepalingen van de NAR-CAO nr. 98, en meer bepaald de bepalingen van artikel 6, § 1.
- werkgevers die in 2010 de suppletieve regeling ecocheques volgden, kunnen de stopzetting van deze regeling beslissen voor hetzij 2011, hetzij 2012 voor zover voor deze jaren een ondernemingsakkoord wordt gesloten conform aan alinea 1.
- à défaut d'un accord au niveau d'entreprise la disposition sectorielle suivante est d'application: octroi de 250 EUR par travailleur par an en éco-chèques. La période de référence est l'année civile et l'octroi s'effectue dans le courant du mois de décembre de la période de référence concernée. L'octroi des éco-chèques s'effectue conformément aux dispositions de la CCT du CNT n° 98, et particulièrement aux dispositions de l'article 6, § 1.
- les employeurs qui ont appliqué en 2010 le régime supplétif des éco-chèques, peuvent décider d'arrêter ce régime pour autant qu'un accord d'entreprise, conformément à l'alinéa 1, soit conclu soit pour 2011 soit pour 2012.

Hoofdstuk III. Mobiliteit

Artikel 3. Artikelen 7 en 8 van de cao van 18 mei 2009 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerkosten worden verlengd tot 1 februari 2013.

Hoofdstuk IV. Tijdskrediet

Artikel 4.1. Duur tijdskrediet

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.

Artikel 4.2. Drempel tijdskrediet

De drempel blijft vastgesteld op 7 %.

De bestaande ondernemingsakkoorden worden verlengd voor de duur van deze overeenkomst.

Van de drempel van 7 % kan worden afgeweken op ondernemingsvlak via collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.

Chapitre III. Mobilité

Article 3. Les articles 7 et 8 de la cct du 18 mai 2009 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport sont prolongés jusqu'au 1 février 2013.

Chapitre IV. Crédit-temps

Article 4.1. Durée crédit-temps

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.

Article 4.2. Seuil crédit-temps

Le seuil reste fixé à 7 %.

Les accords d'entreprise existants sont prolongés pour la durée du présent accord.

Des dérogations au seuil de 7 % au niveau de l'entreprise sont possibles par cct ou modification du règlement de travail.

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 de drempel.

Artikel 4.3. Afwijkende regels inzake de opname van tijdskrediet

Conform de bepalingen van de desbetreffende NAR-CAO kan in de ondernemingen bij CAO afgeweken worden van de organisatieregels voor de 1/5^{de} 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.

Artikel 4.4. Aanvullende premies in geval van tijdskrediet

- 4.4.1 De bestaande regelingen worden verlengd.
- 4.4.2 Bijzondere regeling premie halftijds tijdskrediet 2009-2010.

De premie voor het halftijds tijdskrediet op 53 of 54 jaar wordt alleen nog toegekend aan de bedienden die tijdens het akkoord 2009-2010 van het systeem gebruik hebben gemaakt (cao 18 mei 2009 houdende een premie voor bepaalde bedienden met halftijds tijdskrediet). De betrokken cao wordt voor deze bedienden verlengd.

Artikel 4.5. Overgang tijdskrediet naar brugpensioen

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

Artikel 4.6. Collectief ontslag bij tijdskrediet

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

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.

Article 4.3. Dérogations concernant la prise du crédit-temps

Conformément aux dispositions de la CCT du CNT en la matière, les entreprises peuvent déroger, moyennant CCT des 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.

Article 4.4. Primes complémentaires en cas de crédit-temps

- 4.4.1 Les régimes existants sont prolongés.
- 4.4.2 Régime exceptionnel prime crédit-temps à mi-temps 2009-2010.

La prime crédit-temps à mi-temps à 53 ou 54 ans sera seulement octroyée aux employés qui ont bénéficié de ce système pendant l'accord 2009-2010 (cct du 18 mai 2009 portant une prime pour certains employés en crédit-temps à mi-temps). La cct concernée sera prolongée pour ces employés.

Article 4.5 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.

Article 4.6. 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.

Artikel 4.7. Informatie over tijdskrediet

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. Jaarlijks dient deze rapportering besproken te worden in het 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 tot gevolg heeft; desgevallend kan vervangende tewerkstelling overwogen worden.

Artikel 4.8. Duur cao

De bepalingen inzake tijdskrediet vermeld onder de punten 4.1 t.e.m. 4.7 hiervóór hebben uitwerking tot 31 december 2013.

Hoofdstuk V. Brugpensioen

Artikel 5.1. Brugpensioen

De volgende toegangsleeftijden, zoals voorzien in het KB brugpensioen in uitvoering van het Generatiepact, zullen worden toegepast:

- 58 jaar tot eind 2013
- 56 jaar met een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid (NAR-CAO nr. 46 nachtarbeid) tot eind 2012 (reeds getekend)
- 58 jaar voor zware beroepen tot eind 2012 (reeds getekend).

Artikel 5.2. Halftijds brugpensioen

De sectorale regeling inzake halftijds brugpensioen vanaf de leeftijd van 55 jaar wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

Hoofdstuk VI. Sociaal Fonds

Artikel 6.1. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage voor het fonds voor bestaanszekerheid wordt vastgesteld op 0,40 % vanaf 1 januari 2012 tot en met 30 juni 2013, inclusief de bijdrage bestemd voor de risicogroepen.

Article 4.7 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 dans l'organe de concertation. 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, de l'emploi de remplacement pourra être envisagé.

Article 4.8 Durée cct

Les dispositions en matière de crédit-temps mentionnées sous les points 4.1 jusqu'à 4.7 sortent leurs effets jusqu'au 31 décembre 2013.

Chapitre V. Prépension

Article 5.1 Prépension

Les âges d'accès ci-après, tels que prévus dans l'AR prépension en exécution du pacte de solidarité entre générations, seront appliqués :

- 58 ans jusque fin 2013
- 56 ans avec une carrière de 33 ans dont 20 ans travail de nuit (CCT n° 46 'travail de nuit' du CNT) jusque fin 2012 (déjà signée)
- 58 ans pour les métiers lourds jusque fin 2012 (déjà signée).

Article 5.2 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 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 y compris.

Chapitre VI. Fonds social

Article 6.1 Cotisation patronale

La cotisation patronale pour le Fonds de sécurité d'existence est fixée à 0,40 % à partir du 1er janvier 2012 jusqu'au 30 juin 2013, y comprise la cotisation destinée aux groupes à risque.

Artikel 6.2. Ontslagbegeleiding

Article 6.2 Accompagnement de licenciement

De sectorale regeling inzake ontslagbegeleiding blijft behouden.

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

Artikel 6.3. Aanwervingspremies

Article 6.3 Primes d'embauche

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

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

Hoofdstuk VII. Permanente Vorming

Chapitre VII. Formation permanente

Artikel 7. Overeenkomstig het koninklijk besluit van 11 oktober 2007, verbinden de sociale partners er zich toe de deelnemingsgraad aan de beroepsopleiding voor het geheel van de sector jaarlijks met 5% te verhogen door volgende maatregelen:

Article 7. Conformément à l'arrêté royal du 11 octobre 2007, les partenaires sociaux s'engagent à augmenter à concurrence de 5 % par an le degré de participation à la formation professionnelle pour l'ensemble du secteur par les mesures suivantes :

de werkgevers verbinden er zich toe om 5,5 dagen opleiding toe te kennen voor de periode die ingaat op 1 januari 2011 en eindigt op 31 december 2012.

les employeurs s'engagent à l'octroi de 5,5 jours de formation pour la période qui commence le 1^{er} janvier 2011 et qui termine le 31 décembre 2012.

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.

Le calcul s'effectue sur base d'équivalents à temps plein. Il sera présenté un rapport à ce propos dans les organes de concertation appropriés au niveau de l'entreprise, au moyen d'un modèle de rapport établi paritairement. Dans les entreprises ayant un organe de concertation, une discussion préalable sera organisée à propos d'un plan de formation global.

Hoofdstuk VIII. Kwaliteit van de arbeid

Chapitre VIII. Qualité du travail

Artikel 8. Er zal een aanbeveling worden opgesteld over non-discriminatie en de bevordering van gelijke kansenplannen.

Article 8. Une recommandation concernant la non-discrimination et la promotion des plans d'égalité des chances sera rédigée.

De sociale partners bevelen de werkgevers aan om oudere werknemers aan het werk te houden en zullen in dit verband een sectorale aanbeveling opstellen rond de aanbeveling nr. 20 van de NAR van 9 juli 2008.

Les partenaires sociaux recommandent aux employeurs de maintenir au travail les travailleurs âgés et rédigeront à cette fin une recommandation sectorielle concernant la recommandation n° 20 du CNT du 9 juillet 2008.

Hoofdstuk IX. Syndicaal verlof

Artikel 9. De sociale partners herhalen hun intentie om de aanbeveling van 12 december 2003 inzake het syndicaal verlof nauwgezet na te leven. Problemen worden in de Werkgroep algemene zaken besproken.

Behoud van de modaliteiten voor de aanvraag van syndicale vorming.

In het in punt 7 geciteerde rapporteringsmodel zal een luik worden toegevoegd met betrekking tot de dagen syndicale vorming.

~~Artikel 10. De lopende cao's worden verlengd voor de duurtijd van dit akkoord.~~

Hoofdstuk X. Sociale vrede

Artikel 10. De vakbonden verbinden zich ertoe geen acties te zullen ondernemen of ondersteunen, die indruisen tegen de geest van het sociaal akkoord voor de jaren 2011 en 2012.

Verder gaan de vakbonden de verbintenis aan geen verdere eisen te stellen, noch op het vlak van de sector noch op het vlak van de ondernemingen. 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 vakbonden gaan de verbintenis aan alle geldende procedures inzake sociaal overleg en verzoening na te leven. Eventuele inbreuken die ingaan tegen de geldende afspraken rond sociaal overleg en verzoening zullen worden gerapporteerd in de Werkgroep Algemene Zaken of het voltallig paritair comité.

Chapitre IX. Congé syndical

Article 9. Les partenaires sociaux réitèrent leur intention de respecter scrupuleusement la recommandation du 12 décembre 2003 concernant le congé syndical. Les problèmes seront discutés dans le Groupe de travail affaires générales.

Maintien des modalités pour la demande de formation syndicale.

Un volet concernant la formation syndicale sera rajouté dans le modèle de rapport cité au point 7.

~~Article 10. Les CCT en cours sont prorogées pour la durée du présent accord.~~

Chapitre X. Paix sociale

Article 10. 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 2011 et 2012.

Les organisations syndicales s'engagent également à ne poser aucune autre revendication, ni au niveau du secteur ni au niveau des entreprises. 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 syndicats s'engagent à respecter toutes les procédures en vigueur en matière de concertation sociale et de conciliation. Les infractions éventuelles contre les accords en vigueur concernant la concertation sociale et la conciliation seront rapportées dans le Groupe de Travail Affaires Générales ou dans la commission paritaire plénière.

De bedragen die voortkomen van de werkgeversbijdrage voor het Sociaal Fonds m.b.t. de jaren 2011 en 2012 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 vakbonden. Daartoe zullen de sociale partners in december 2011 en december 2012 een evaluatie houden rond de naleving en toepassing van voormelde verbintenissen.

Les montants résultant des cotisations patronales destinées au fonds social pour la prime syndicale, afférents aux années 2011 et 2012, 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 durant l'année concernée, tant au niveau du secteur qu'au niveau des entreprises. À cette fin les partenaires sociaux tiendront en décembre 2011 et décembre 2012 une évaluation concernant le respect et l'application des engagements précités.

Hoofdstuk XII. Duurtijd

Chapitre XII. Durée

Artikel 12. Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2011; het wordt gesloten voor de duur van twee jaar.

Article 12. Le présent protocole sort ses effets le 1er janvier 2011; il est conclu pour la durée de deux ans.