

**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 9 mei 2016 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding**

**Convention collective de travail du 9 mai 2016 relative à un régime d'accompagnement de licenciement**

**HOODSTUK I – TOEPASSINGSGBIED EN DOEL**

**CHAPITRE Ier – CHAMP D'APPLICATION ET BUT**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) 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, met uitzondering van de bedienden van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Article 1er. La présente convention collective de travail (cct) 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, à l'exception des employés dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Art. 2. Deze cao wordt gesloten in uitvoering van Hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, en van de cao nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de cao nr. 82 bis van 17 juli 2007.

Art. 2. La présente cct est conclue en exécution du Chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, et de la cct n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la cct n° 82 bis du 17 juillet 2007.

**HOOFDSTUK II – ALGEMENE BEPALINGEN**

**CHAPITRE II – DISPOSITIONS GENERALES**

Art. 3. § 1. Zowel gebaremiseerde als niet-gebaremiseerde bedienden, ongeacht hun leeftijd, die ontslagen worden door hun werkgever, hebben onder bepaalde voorwaarden recht op de sectorale ontslagbegeleiding, zoals bepaald in deze cao.

Art. 3. § 1. Tant les employés barémisés que les employés non barémisés, quel que soit leur âge, qui sont licenciés par leur employeur, ont droit sous certaines conditions, à l'accompagnement de licenciement sectoriel, tel que déterminé dans la présente cct.

§ 2. In afwijking van § 1 is er geen recht op ontslagbegeleiding indien het gaat om een ontslag:

§ 2. Par dérogation au § 1, il n'y a pas de droit à l'accompagnement de licenciement s'il s'agit d'un licenciement :

- a) tijdens de eerst zes maanden van de tewerkstelling;
- b) wegens dringende reden;
- c) met het oog op het wettelijk rustpensioen.

- a) au cours des six premiers mois de l'emploi;
- b) pour motifs graves;
- c) en vue de la pension de retraite légale.

Art. 4. De ontslagbegeleiding wordt georganiseerd door en ten laste van het Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, hierna genoemd "het Sociaal Fonds".

Art. 4. L'accompagnement de licenciement est organisé par et à charge du Fonds Social de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, ci-après dénommé "le Fonds Social".

Art. 5. Het Sociaal Fonds kan de ontslagbegeleiding geheel of gedeeltelijk toevertrouwen aan één of meerdere dienstverleners (outplacementbureaus), die voldoen aan de reglementaire vereisten om deze activiteiten uit te voeren. Die dienstverlener(s) moet(en) er zich toe verbinden om de geldende kwaliteitsnormen na te leven.

Desgevallend wordt/worden deze dienstverlener(s) aangeduid bij cao, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

### HOOFDSTUK III – INHOUD EN DUUR VAN DE ONTSLAGBEGELEIDING

Art. 6. Onder "ontslagbegeleiding" wordt verstaan het geheel van begeleidende diensten en adviezen die individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf, binnen een zo kort mogelijke termijn, een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

Art. 7. § 1. Het programma van de ontslagbegeleiding moet ten minste volgende drie onderdelen omvatten:

- a) kennismakingsgesprek, met inbegrip van het opmaken van een persoonlijke balans
- b) sollicitatietraining
- c) opvolging evenals logistieke en administratieve ondersteuning.

Het programma moet globaal ten minste 60 uren omvatten.

De bedienden die ingeschreven zijn in het programma van ontslagbegeleiding hebben de mogelijkheid om deel te nemen aan cursussen uit het gratis cursusaanbod van het sectoraal Vormingsfonds LOGOS, volgens de modaliteiten bepaald door de Raad van beheer van het Sociaal Fonds

§ 2. De opvolging en ondersteuning bedoeld in § 1 c) moeten verleend worden gedurende een periode van ten minste zes maanden, te rekenen vanaf het begin van de begeleiding, doch ten vroegste vanaf het ogenblik waarop de dienstbetrekking effectief een einde heeft genomen.

Wanneer een bediende, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen 3 maanden na de indiensttreding, kan, op zijn verzoek, de ontslagbegeleiding worden verdergezet.

Art. 5. Le Fonds Social peut confier le licenciement de licenciement en tout ou en partie à un ou plusieurs prestataires de services (bureaux d'outplacement), qui satisfont aux conditions réglementaires requises pour exercer ces activités. Ce(s) prestataire(s) doit/doivent s'engager à respecter les normes de qualité en vigueur.

Le cas échéant, ce(s) prestataire(s) de services est/sont désigné(s) par cct conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

### CHAPITRE III – CONTENU ET DUREE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE LICENCIEMENT

Art. 6. Par "accompagnement de licenciement" il y a lieu d'entendre l'ensemble des services et des conseils de guidance qui sont fournis individuellement ou en groupe afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible, un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Art. 7. § 1. Le programme de l'accompagnement de licenciement doit comprendre au moins les trois parties suivantes:

- a) premier contact, y compris la rédaction d'un bilan personnel
- b) formation en techniques de sollicitation
- c) accompagnement ainsi que soutien logistique et administratif.

Le programme doit comprendre globalement au moins 60 heures.

Les employés qui se sont inscrits dans un programme d'accompagnement de licenciement ont la possibilité de participer à des cours compris dans l'offre gratuite du Fonds de formation sectoriel LOGOS, selon les modalités déterminées par le Conseil d'administration du Fonds Social.

§ 2. L'accompagnement et le soutien dont question au § 1 c) doivent être fournis pendant une période d'au moins six mois, à compter du début de l'accompagnement, mais au plus tôt à partir du moment où l'occupation a pris effectivement fin.

Lorsqu'un employé, qui a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les 3 mois qui suivent l'entrée en service, l'accompagnement de licenciement peut être continué à sa demande.

Dezelfde regel geldt na afloop van een vormingsprogramma of een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van maximum 3 maanden, aangevat na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst.

§ 3. Wanneer de begeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn, worden de afwezigheidsdagen om een nieuwe betrekking te zoeken, zoals bedoeld in artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, verminderd met de uren van begeleiding ten belope van, naargelang het geval, een halve arbeidsdag of één arbeidsdag per week.

#### HOOFDSTUK IV – TOEPASSINGS-MODALITEITEN

##### A. Individueel ontslag gebaremiseerde bedienden

Art. 8. § 1. De werkgever is ertoe gehouden de gebaremiseerde bedienden, bedoeld in artikel 3, in te lichten over de mogelijkheid tot ontslagbegeleiding.

§ 2. De bedienden zijn volledig vrij al dan niet gebruik te maken van deze regeling. Bij deelname moeten de betrokken bedienden zich inschrijven uiterlijk twee maanden vóór het einde van het dienstverband of van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding, zonder dat deze termijn korter mag zijn dan zes maanden te rekenen vanaf de datum van de betekening van het ontslag.

##### B. Collectief ontslag

Art. 9. § 1. Bij collectief ontslag moet de wettelijk voorziene raadplegingsprocedure eveneens betrekking hebben op de ontslagbegeleiding.

§ 2. Indien er een ondernemingsraad werd opgericht in de onderneming zal de keuze van het outplacementbureau gebeuren door de ondernemingsraad.

##### C. Individueel ontslag niet-gebaremiseerde bedienden

Art. 10. § 1. Bij ontslag van een niet-gebaremiseerde bediende kan de werkgever uit vrije wil een uitgebreide ontslagbegeleiding door een outplacementbureau van zijn keuze aanbieden.

Cette même règle s'applique à l'issue d'un programme de formation ou d'un contrat de travail pour une durée déterminée de maximum 3 mois, entamé après la fin du contrat de travail précédent.

§ 3. Lorsque l'accompagnement s'effectue pendant la prestation du préavis, les jours d'absence pour rechercher un nouvel emploi, tels que visés à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont diminués du nombre d'heures d'accompagnement, ce à concurrence, selon le cas, d'une demi-journée de travail ou d'une journée de travail par semaine.

#### CHAPITRE IV – MODALITES D'APPLICATION

##### A. Licenciement individuel employés barémisés

Art. 8. § 1. L'employeur est tenu d'informer les employés barémisés visés à l'article 3, de la possibilité d'accompagnement de licenciement.

§ 2. Les employés sont complètement libres de faire appel à ce régime ou non. En cas de participation, les employés concernés sont tenus de s'inscrire au plus tard deux mois avant la fin de l'occupation ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, sans que ce délai puisse être inférieur à six mois à compter de la date de la notification du congé.

##### B. Licenciement collectif

Art. 9. § 1. En cas de licenciement collectif, la procédure de consultation légalement prévue doit avoir trait également à l'accompagnement de licenciement.

§ 2. S'il existe dans l'entreprise un conseil d'entreprise, c'est celui-ci qui choisira le bureau d'outplacement.

##### C. Licenciement individuel employés non barémisés

Art. 10. § 1. En cas de licenciement d'un employé non barémisé, l'employeur pourra offrir de son plein gré un accompagnement de licenciement étendu par un bureau d'outplacement de son choix.

§ 2. Indien de werkgever de ontslagbegeleiding bedoeld in § 1 niet aanbiedt, dan wordt de niet-gebaremiseerde bediende voor de toepassing van deze cao gelijkgesteld met een gebaremiseerde bediende. In dit geval is de werkgever ertoe gehouden de betrokken bediende in te lichten over de regeling inzake sectorale ontslagbegeleiding.

#### D. Kost van de ontslagbegeleiding

Art. 11. De kost van de sectorale ontslagbegeleiding bij individueel ontslag van gebaremiseerde of daarmee gelijkgestelde bedienden wordt rechtstreeks en volledig ten laste genomen door het Sociaal Fonds.

Art. 12. § 1. Het Sociaal Fonds komt eveneens tussen in de kost van de ontslagbegeleiding bij individueel ontslag van niet-gebaremiseerde bedienden en bij collectief ontslag.

§ 2. Het bedrag van de tussenkomst in de kost van de ontslagbegeleiding bedoeld in § 1, wordt vastgesteld door de Raad van beheer van het Sociaal Fonds en kan verschillen naargelang het gaat om een individueel ontslag, dan wel om een collectief ontslag. De tussenkomst kan verder gemodaliseerd worden op basis van de inhoud van de ontslagbegeleiding. Het bedrag van deze tussenkomst mag nooit hoger zijn dan de kostprijs van de ontslagbegeleiding die door het Sociaal Fonds zelf wordt georganiseerd.

§ 3. De aanvraag tot het bekomen van de tussenkomst bedoeld in § 1 dient gericht te worden aan het Sociaal Fonds dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers. De aanvraag moet vergezeld zijn van een kopie van de overeenkomst tussen de onderneming en de uitvoerder van de begeleiding.

§ 4. Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag bedoeld in § 3 bij het Sociaal Fonds toekomen binnen de zes maanden te rekenen vanaf de datum van de betekening van het ontslag.

§ 2. Lorsque l'employeur n'offre pas l'accompagnement de licenciement dont question au § 1, l'employé non barémisé est assimilé, pour l'application de la présente cct, à un employé barémisé. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'informer l'employé concerné du régime d'accompagnement de licenciement sectoriel.

#### D. Coût de l'accompagnement de licenciement

Art. 11. En cas de licenciement individuel d'employés barémisés ou assimilés, le coût de l'accompagnement de licenciement sectoriel est pris en charge complètement et directement par le Fonds Social.

Art. 12. § 1. Le Fonds Social intervient également dans le coût de l'accompagnement de licenciement en cas de licenciement individuel d'employés non barémisés et en cas de licenciement collectif.

§ 2. Le montant de l'intervention dans le coût de l'accompagnement de licenciement visé au § 1, est déterminé par le Conseil d'administration du Fonds Social et peut être différent selon qu'il s'agit d'un licenciement individuel ou d'un licenciement collectif. En outre, l'intervention peut être modalisée sur base du contenu de l'accompagnement de licenciement. Le montant de cette intervention ne pourra jamais être supérieur au coût de l'accompagnement de licenciement, organisé par le Fonds Social lui-même.

§ 3. La demande d'octroi de l'intervention visée au § 1 doit être adressée au Fonds Social qui à cette fin met un formulaire à la disposition des employeurs. La demande doit être accompagnée d'une copie du contrat conclu entre l'entreprise et celui qui est chargé de l'accompagnement.

§ 4. Afin d'être recevable, la demande visée au § 3 doit parvenir au Fonds Social dans un délai de six mois à compter de la date de la notification du congé.

## HOOFDSTUK V - SLOTBEPALINGEN

Art. 13. De collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, registratienummer 80747, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 april 2007 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 2007), wordt opgeheven per 1 januari 2016.

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2016 en is gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, bekend 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. 13. La convention collective de travail du 24 août 2006 relative à un régime d'accompagnement de licenciement, numéro d'enregistrement 80747, rendue obligatoire par arrêté royal du 27 avril 2007 (Moniteur Belge du 26 juin 2007), est abrogée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois 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.