

6

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 12 juni 2017 betreffende het tijdskrediet

Convention collective de travail du 12 juin 2017 relative au crédit-temps

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied en definities

Chapitre I: Champ d'application et définitions

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 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 de la logistique.

Art. 2. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Art. 2. Pour l'application de cette convention collective de travail il y a lieu d'entendre par :

- CAO 103: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijds-krediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012.
- CAO 127: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017.
- Sociaal Fonds: het Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

- CCT 103: la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, conclue au sein du Conseil national du Travail le 27 juin 2012.
- CCT 127: la convention collective de travail n° 118 fixant, pour 2017-2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, conclue au sein du Conseil national du travail le 21 mars 2017.
- Fonds Social: le Fonds Social de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

Art. 3. Voor de toepassing van de CAO 103 en 127 wordt rekening gehouden met de bijzondere toepassingsmodaliteiten vervat in de artikelen 4 tot en met 14 hierna.

Art. 3. Pour l'application des CCT 103 et 127 il est tenu compte des modalités d'application particulières contenues aux articles 4 à 14 y compris, ci-après.

Hoofdstuk II: Tijdskrediet met motief

Chapitre II: Crédit-temps avec motif

Art. 4. § 1. De bedienden hebben recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering tot maximaal 51 maanden voor het verlenen van zorgen, zoals voorzien in artikel 4, § 1, a), b) en c) van de CAO 103.

Art. 4. § 1. Les employés ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 51 mois au maximum pour fournir des soins, comme prévu dans l'article 4, § 1, a), b) et c) de la CCT 103.

§ 2. De bedienden hebben een recht op een voltijsd tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering tot maximaal 36 maanden voor het volgen van een opleiding, zoals voorzien in artikel 4, § 2 van de CAO 103.

§ 3. De periodes bedoeld in § 1 en 2 mogen samen niet meer dan 51 maanden bedragen.

Hoofdstuk III: Landingsbanen

Art. 5. § 1. In toepassing van de CAO 127 wordt voor de periode 2017-2018 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de bedienden die in toepassing van artikel 8, § 1 van de CAO 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met 1/5^{de} en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2^o en 3^o van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door art. 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014.

§ 2. De uitzondering van artikel 8, § 3 van de CAO 103 (lange loopbaan) blijft van toepassing.

Hoofdstuk IV: Organisatieregels

Art. 6. § 1. De drempel in verband met de gelijktijdige afwezigheid van werknemers in de onderneming of dienst, zoals bepaald in artikel 16 van de CAO 103, blijft vastgesteld, wat betreft de bedienden, op 7 pct.

§ 2. Worden niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de drempel:

- de bedienden van 55 jaar of ouder die gebruik maken van een 1/5^{de} of halftijdse loopbaanvermindering in het kader van de CAO 103 of 127
- de bedienden van 50 jaar of ouder die op 30 juni 2015 gebruik maakten van een 1/5^{de} loopbaanvermindering.

§ 3. De drempel als bedoeld in § 1 kan worden gewijzigd op ondernemingsniveau, door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement.

§ 2. Les employés ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 36 mois au maximum pour suivre une formation, comme prévu dans l'article 4, § 2 de la CCT 103.

§ 3. Les périodes mentionnées aux § 1 et 2 ne peuvent pas s'élever à plus de 51 mois au total.

Chapitre III: Emplois de fin de carrière

Art. 5. § 1. En application de la CCT 127, pour la période 2017-2018 la limite d'âge est portée à 55 ans pour les employés qui en exécution de l'article 8, § 1 de la CCT 103 diminuent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 et qui remplissent les conditions de l'article 6, § 5, 2^o et 3^o de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

§ 2. L'exception de l'article 8, § 3 de la CCT 103 (longue carrière) reste d'application.

Chapitre IV: Règles d'organisation

Art. 6. § 1^{er}. Le seuil quant aux absences simultanées de travailleurs dans l'entreprise ou le service, tel que prévu à l'article 16 de la CCT 103, est maintenu, quant aux employés, à 7 p.c.

§ 2. Ne sont pas pris en considération pour l'application du seuil:

- les employés de 55 ans et plus qui utilisent la réduction des prestations de travail d'1/5^e ou le crédit-temps à mi-temps dans le cadre des CCT 103 ou 127
- les employés de 50 ans ou plus qui utilisaient une diminution de carrière d'1/5 au 30 juin 2015.

§ 3. Le seuil prévu au § 1^{er} peut être modifié au niveau de l'entreprise, par convention collective de travail ou par règlement de travail.

Art. 7. Overeenkomstig artikel 6 van de CAO 103 kan in de ondernemingen bij een collectieve arbeidsovereenkomst afgeweken worden van de organisatieregels voor de 1/5de loopbaanvermindering wanneer het gaat om tewerkstelling in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen van de week.

Hoofdstuk V: Aanvullende premies

Art. 8. § 1. De bedienden die hun arbeidsprestaties met 1/5^{de} verminderen in het kader van de CAO 103 hebben recht op een aanvullende premie van 80 EUR bruto per maand vanaf de leeftijd van 60 jaar.

§ 2. De bedienden die hun arbeidsprestaties met 1/5^{de} verminderen in het kader van de CAO 127 (landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan of een zwaar beroep) of artikel 8, § 3 van de cao 103 hebben recht op een aanvullende premie van 80 EUR bruto per maand vanaf de leeftijd van 55 jaar.

§ 3. De bedienden die op 31 december 2016 genieten van een aanvullende premie in het kader van een 1/5^{de} loopbaanvermindering behouden dit recht.

Art. 9. 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 EUR bruto per maand gedurende 36 maanden.

Art. 10. De bedienden die hun arbeidsprestaties in 2009 en/of 2010 met de helft verminderden in het kader van de uitzonderlijke regeling, behouden de aanvullende premie van 100 EUR bruto per maand na uitputting van het normale premiestelsel vermeld in artikel 9.

Art. 11. De aanvullende premies worden betaald door de werkgever die deze kan terugvorderen bij het Sociaal Fonds.

De aanvragen tot terugbetaling kunnen ingediend worden tijdens de 3 kalenderjaren die volgen op het kalenderjaar waarin de premies werden uitbetaald.

Na afloop van deze periode vervalt het recht op teugbetaling.

Art. 7. Conformément à l'article 6 de la CCT 103, les entreprises peuvent déroger, moyennant une convention collective de travail aux règles afférentes à l'organisation de la diminution de carrière d'1/5 lorsqu'il s'agit de travail en équipes ou en cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

Chapitre V: Primes complémentaires

Art. 8. § 1. Les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 dans le cadre de la CCT 103 ont droit à une prime complémentaire de 80 EUR brut par mois, à partir de l'âge de 60 ans.

§ 2. Les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 dans le cadre de la CCT 127 (emploi de fin de carrière pour les travailleurs qui ont une carrière longue ou qui exercent un métier lourd) ou de l'article 8, § 3 de la CCT 103 ont droit à une prime complémentaire de 80 EUR brut par mois, à partir de l'âge de 55 ans.

§ 3. Les employés qui bénéficient au 31 décembre 2016 d'une prime complémentaire dans le cadre d'une diminution de carrière d'1/5 maintiennent ce droit.

Art. 9. 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 EUR brut par mois pendant 36 mois.

Art. 10. Les employés qui ont réduit leurs prestations de travail de la moitié en 2009 et/ou 2010 dans le cadre du régime exceptionnel, maintiennent la prime complémentaire de 100 EUR brut par mois après avoir épuisé le régime normal des primes mentionné en article 9.

Art. 11. Les primes complémentaires sont payées par l'employeur qui peut en demander le remboursement auprès du Fonds Social.

Les demandes de remboursement peuvent être introduites au cours des 3 années calendriers qui suivent l'année calendrier au cours de laquelle les primes ont été payées.

À l'issue de cette période le droit au remboursement est échu.

Y

Hoofdstuk VI: Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 12. Bedienden die deel uitmaken van volgende categorieën van personen kunnen slechts een beroep doen op de maatregelen vervat in de CAO 103 en de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, mits voorafgaand akkoord van hun werkgever:

- het leidinggevend personeel, zoals gedefinieerd in artikel 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen
- het vertrouwenspersoneel dat bedoeld wordt in het koninklijk besluit van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sectors van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur.

Art. 13. In geval van collectief ontslag moeten de opzeggingstermijn en de verbrekingsvergoeding van bedienden die genieten van een arbeidstijdregeling zoals bedoeld in de CAO 103, ongeacht de formule van tijdskrediet, berekend worden op basis van het normale voltijdse loon.

Art. 14. 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 moet jaarlijks een bespreking gewijd 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 tot gevolg heeft. Desgevallend kan vervangende tewerkstelling overwogen worden.

Hoofdstuk VII: Geldigheidsduur

Art. 15. De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2015 betreffende het tijdskrediet, registratienummer 128584/CO/226, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13/05/2016 wordt opgeheven.

Art. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019, met uitzondering van de artikelen 5, § 1 en 8, § 2 die uitwerking hebben vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

Chapitre VI: Dispositions communes

Art. 12. Les employés qui font partie des catégories de personnes suivantes ne peuvent se prévaloir des mesures contenues dans la CCT 103 et des dispositions de la présente convention collective de travail, que moyennant accord préalable de leur employeur:

- le personnel de direction, tel que défini à l'article 4^{er}, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales
- 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, pour l'application de la loi sur la durée du travail.

Art. 13. 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 les CCT 103, quelle que soit la formule de crédit-temps, doivent être calculés sur base de la rémunération normale à temps plein.

Art. 14. 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, de l'emploi de remplacement pourra être envisagé.

Chapitre VII: Durée de validité

Art. 15. La convention collective de travail du 30 juin 2015 relative au crédit-temps, numéro d'enregistrement 128584/CO/226, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13/05/2016, est abrogée.

Art. 16. La présente convention collective de travail sort ses effets à partir du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019, à l'exception des articles 5, § 1 et 8, § 2 qui sortent leurs effets à partir du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018.