

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 23 november 2021 betreffende het tijdskrediet voor 2021-2022

Convention collective de travail du 23 novembre 2021 relative au crédit-temps pour 2021-2022

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied en definities

Chapitre I : Champ d'application et définitions

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.

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.

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

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

- CAO 103: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012;
- CAO 156: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 tot vaststelling voor 2021 en 2022 van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, 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 15 juli 2021;
- 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 156 : la convention collective de travail fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation 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 15 juillet 2021,
- 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 156 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 156 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 1/5de 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. § 1er. 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 voltijds 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 156 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de bedienden die in toepassing van artikel 8, § 1 van de CAO 103 hun arbeidsprestaties met 1/5^{de} of met de helft verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014.

§ 2. De uitzondering van artikel 8, § 3, tweede streepje, van de CAO 103 (landingsbaan vanaf 50 jaar met 28 jaar loopbaan, zonder RVA-uitkering) 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. De bedienden van 55 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties met 1/5^{de} of met de helft verminderen in het kader van de CAO 103 of 156 worden niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de drempel.

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

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

§ 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^{er}. En application de la CCT 156, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 ou à mi-temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la CCT 103 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1^{er}, 2° et 3° 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, deuxième tiret, de la CCT 103 (emploi de fin de carrière à l'âge de 50 ans avec 28 ans de carrière, sans allocation ONEM) 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. Les employés âgés de 55 ans ou plus qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 ou à mi-temps dans le cadre de la CCT 103 ou 156 ne sont pas pris en compte pour l'application du seuil.

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

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.

Hoofdstuk V: Aanvullende premies

Art. 8. § 1. De bedienden die hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen in het kader van de CAO 103 hebben recht op een aanvullende premie van 90 EUR bruto per maand vanaf de leeftijd van 60 jaar.

§ 2. De bedienden die hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen in het kader van de CAO 156 (landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan of een zwaar beroep) of artikel 8, § 3, tweede streepje, van de CAO 103 hebben recht op een aanvullende premie van 90 EUR bruto per maand vanaf de leeftijd van 55 jaar.

Art. 9. De voltijds tewerkgestelde bedienden of daarmee gelijkgestelden die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen hebben recht op een aanvullende premie van 110 EUR bruto per maand vanaf de leeftijd van 57 jaar.

Met ingang van 01/01/2022 wordt de leeftijd voor de toekenning van de in het eerste lid genoemde premie verlaagd van 57 naar 55 jaar.

Art. 10. De bedienden die op 31/12/2020 recht hebben op een aanvullende premie tijdskrediet op basis van een vroegere sectorale cao, behouden dit recht.

Art. 11. De aanvullende premies worden betaald door de werkgever die deze kan terugvorderen bij het Sociaal Fonds, met inbegrip van de bijzondere werkgeversbijdrage.

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.

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 of 156 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;

Chapitre V : Primes complémentaires

Art. 8. § 1. Les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5ème dans le cadre de la CCT 103 ont droit à une prime complémentaire de 90 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 156 (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, deuxième tiret, de la CCT 103 ont droit à une prime complémentaire de 90 EUR brut par mois, à partir de l'âge de 55 ans.

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 une prime complémentaire de 110 EUR brut par mois, à partir de l'âge de 57 ans.

A partir du 01/01/2022, l'âge pour l'octroi de la prime visée au premier alinéa sera abaissé de 57 à 55 ans.

Art. 10. Les employés qui, au 31/12/2020, ont droit à une prime complémentaire crédit-temps sur la base d'une cct sectorielle antérieure, conservent ce droit.

Art. 11. Les primes complémentaires sont payées par l'employeur qui peut en demander le remboursement auprès du Fonds Social, y compris la cotisation patronale spéciale.

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.

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 ou 156 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, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales;

- 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 sectoren 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 of 156, 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. Deze cao heeft uitwerking vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019 betreffende het tijdskrediet voor 2020-2021, registratienr. 152897.

- 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 ou 156, 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 présente cct sort ses effets à partir du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 1 juillet 2019 relative au crédit-temps pour 2020-2021, n° d'enregistrement 152897.