

# **Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2021 betreffende het tijdskrediet voor de periode van 01/01/2023 tot en met 30/06/2023*

## **Hoofdstuk I: Toepassingsgebied en definities**

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.

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

- 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 157: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, 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, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in 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.

Art. 3. Voor de toepassing van de CAO 103 en 157 wordt rekening gehouden met de bijzondere toepassingsmodaliteiten vervat in de artikelen 4 tot en met 14 hierna.

## **Hoofdstuk II: Tijdskrediet met motief**

Art. 4. § 1. De bedienden hebben recht op een voltijs 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.

§ 2. De bedienden hebben een recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> 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 157 wordt de leeftijdsgrens behouden op 55 jaar voor de bedienden die hun arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</sup> of tot een halftijdse betrekking verminderen in toepassing van artikel 8, § 1 van de CAO 103 en die voldoen aan de voorwaarden van artikel 6, § 5, 2° en 3° van het Koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door art. 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014.

→ Cid 4,

§ 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<sup>de</sup> of met de helft verminderen in het kader van de CAO 103 of 157 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 collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement.

Art. 7. Overeenkomstig artikel 6 van de CAO 103 kan in de ondernemingen bij een cao afgeweken worden van de organisatieregels voor de 1/5<sup>de</sup> 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 1/5de 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 157 (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 110 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 55 jaar.

Art. 10. De bedienden die op 31/12/2022 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 157 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 of 157, 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 collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.