

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2021 betreffende het tijdskrediet voor 2021-2022

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 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.

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.

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^{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.

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 terugbetaling.

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 ;

- 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 arbeidstijdsregeling 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.