

**ONTWERP VAN PROTOCOL AKKOORD
2021-2022 d.d. 9 november 2021
PC 226**

1. Toepassingsgebied

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

2. Koopkrachtverhoging 2021-2022

De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2021-2022, vastgelegd op 0,4% ingevolge het koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, wordt ingevuld via een verhoging van de reële lonen, barrema's en huisbarema's met **0,4% vanaf 1/12/2021**.

3. Coronapremie

§ 1. Er wordt een eenmalige coronapremie onder de vorm van consumptiecheques ten belope van 40 EUR toegekend aan de bedienden die op 30/11/2021 in dienst van de onderneming zijn en op 30/11/2021 zes maanden ononderbroken (gewaarborgd) loon hebben genoten in de onderneming. Deze voorwaarden zijn ook van toepassing op de uitzendkrachten.

§ 2. Bovendien wordt er een eenmalige coronapremie onder de vorm van consumptiecheques ten belope van 250 EUR toegekend aan de bedienden die op 30/11/2021 in dienst van de onderneming zijn en die in de referentieperiode van 1/03/2020 tot en met 31/05/2021 minimaal 175 effectief gewerkte dagen hebben gepresteerd. Deze voorwaarden zijn ook van toepassing op de uitzendkrachten.

§ 3. Voor deeltijdse bedienden wordt de in § 2 bedoelde coronapremie prorata toegekend. Het in § 2 bedoelde aantal effectief gewerkte dagen wordt eveneens prorata berekend in functie van het arbeidsregime.

**PROJET DE PROTOCOLE D'ACCORD
2021-2022 d.d. 9 novembre 2021
CP 226**

1. Champ d'application

Le présent accord 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.

2. Augmentation pouvoir d'achat 2021-2022

La marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2021-2022, prévu par l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, est concrétisée par une augmentation des rémunérations réelles, des barèmes et des barèmes 'maison' avec **0,4 % à partir du 1/12/2021**.

3. Prime corona

§ 1. Une prime corona unique sous forme de chèques de consommation est attribuée pour un montant de 40 EUR aux employés qui sont en service dans l'entreprise au 30/11/2021 et qui auront perçu, au 30/11/2021, un salaire (garanti) dans l'entreprise pendant six mois sans interruption. Ces conditions s'appliquent également aux employés intérimaires.

§ 2. En plus, une prime corona unique sous forme de chèques de consommation est attribuée pour un montant de 250 EUR aux employés qui sont en service dans l'entreprise au 30/11/2021 et qui ont travaillé au moins 175 jours effectifs dans la période de référence du 1/03/2020 au 31/05/2021 inclus. Ces conditions s'appliquent également aux employés intérimaires.

§ 3. Pour les employés à temps partiel, la prime corona visée au § 2 est accordée au prorata. Le nombre de jours de travail effectif visé au § 2 est également calculé au prorata en fonction du régime de travail.

§ 4. De werkgevers die reeds een hogere of gelijkwaardige coronapremie, of ander voordeel in het kader van corona, hebben toegekend in 2021 kunnen deze voor wat betreft de netto waarde verrekenen met de coronapremie van § 2. De werkgevers die minder dan 250 EUR hebben toegekend vullen aan tot 250 euro, rekening houdend met bovenstaande voorwaarden.

§ 5. Op ondernemingsvlak kunnen betere afspraken worden gemaakt voor de toepassing van punt 3.

4. Tijdskrediet

a) Tijdskrediet met motief

De bedienden hebben een bijkomend recht op een voltijs tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering tot maximum 51 maanden voor het verlenen van zorgen, zoals voorzien in artikel 4, § 1, a), b) en c) van de NAR-cao nr. 103.

De bedienden hebben een bijkomend recht op een voltijs tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering tot maximum 36 maanden voor het volgen van een opleiding, zoals voorzien in artikel 4, § 2 van de NAR-cao nr. 103.

De periodes vermeld in alinea 1 en 2 mogen samen niet meer dan 51 maanden bedragen.

b) Landingsbanen

In toepassing van NAR-cao nr. 156 (2021-2022) en 157 (1/01/2023 tot 30/06/2023) wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de bedienden die in toepassing van artikel 8, § 1 van de cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014.

De uitzondering van artikel 8, § 3, tweede streepje van de NAR-cao nr. 103 (landingsbaan vanaf 50 jaar met 28 jaar loopbaan, zonder RVA-uitkering) blijft van toepassing.

c) Aanvullende premies

Vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de

De leeftijd om te kunnen genieten van een aanvullende premie van 90 EUR bruto per maand in het kader van een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de (NAR-cao nr. 103) blijft behouden op 60 jaar.

§ 4. Les employeurs qui ont déjà accordé une prime corona, ou autre avantage dans le cadre du corona, supérieur ou équivalent en 2021 peuvent la compenser en termes de valeur nette avec la prime corona du § 2. Les employeurs qui ont accordé moins de 250 EUR, complètent jusqu'à 250 EUR, en tenant compte des conditions ci-dessus.

§ 5. Des accords plus avantageux peuvent être conclus au niveau de l'entreprise pour l'application du point 3.

4. Crédit-temps

a) Crédit-temps avec motif

Les employés ont un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps jusqu'à 51 mois au maximum pour fournir des soins, comme prévu dans l'article 4, § 1, a), b) et c) de la cct du CNT n° 103.

Les employés ont un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps jusqu'à 36 mois au maximum pour suivre une formation, comme prévu dans l'article 4, § 2 de la cct du CNT n° 103.

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

b) Les emplois de fin de carrière

En application de la cct du CNT n° 156 (2021-2022) et 157 (1/01/2023 au 30/06/2023), la limite d'âge est portée à 55 ans pour les employés qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1 et de la cct n° 103 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'AR du 30 décembre 2014.

L'exception de l'article 8, § 3, deuxième tiret de la cct du CNT n°103 (emploi de fin de carrière à l'âge de 50 ans avec 28 ans de carrière, sans allocations ONEM) reste d'application.

c) Primes complémentaires

Réduction des prestations de travail d'1/5

L'âge pour pouvoir bénéficier d'une prime complémentaire de 90 EUR brut par mois dans le cadre d'une réduction des prestations de travail d'1/5 (cct du CNT n° 103) est maintenu à 60 ans.

De bedienden die hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen in het kader van NAR-cao nr. 156 of 157 (landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan of een zwaar beroep) of artikel 8, § 3, tweede streepje van de NAR-cao n° 103 hebben recht op een aanvullende premie van 90 EUR bruto per maand vanaf de leeftijd van 55 jaar.

Vermindering van de arbeidsprestaties met de helft

De leeftijd om te kunnen genieten van een aanvullende premie van 110 EUR bruto per maand in het kader van een vermindering van de arbeidsprestaties met de helft (NAR-cao nr. 103) wordt vanaf 1/01/2022 verlaagd van 57 naar 55 jaar.

d) Drempel

De drempel blijft vastgesteld op 7 %. De bedienden van 55 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties met 1/5de of met de helft verminderen in het kader van NAR-cao nr. 103, 156 of 157 worden niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de drempel.

e) Overige bepalingen

De overige bepalingen van de cao tijdskrediet blijven behouden.

f) Duur van de cao tijdskrediet

De bepalingen inzake tijdskrediet hebben uitwerking van 1/01/2021 tot 30/06/2023, met uitzondering van het tijdskrediet met motief tot 31/12/2023.

5. SWT

Voor de periode van 1/07/2021 tot 30/06/2023 worden de volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfs-toeslag voorzien:

- NAR-cao nr. 143: 60 jaar met een loopbaan van 35 jaar in een zwaar beroep;
- NAR-cao nr. 151: 60 jaar met een loopbaan van 33 jaar, waarvan 5 jaar in een zwaar beroep in de laatste 10 jaar of 7 jaar in een zwaar beroep in de laatste 15 jaar; ofwel 20 jaar nachtarbeid;
- NAR-cao nr. 152: 60 jaar met een lange loopbaan van 40 jaar.

Les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 dans le cadre de la cct du CNT n° 156 of 157 (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 du CNT n° 103 ont droit à une prime complémentaire de 90 EUR brut par mois à partir de l'âge de 55 ans.

Réduction des prestations de travail à mi-temps

L'âge pour pouvoir bénéficier d'une prime complémentaire de 110 EUR brut par mois dans le cadre de la réduction des prestations de travail à mi-temps (cct du CNT n° 103) sera abaissé de 57 à 55 ans à partir du 1/01/2022.

d) Seuil

Le seuil est maintenu à 7 %. 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 du CNT n° 103, 156 ou 157 ne sont pas pris en compte pour l'application du seuil.

e) Autres dispositions

Les autres dispositions de la cct concernant le crédit-temps sont maintenues.

f) Durée de la cct crédit-temps

Les dispositions en matière de crédit-temps sortent leurs effets du 1/01/2021 au 30/06/2023, sauf pour le crédit-temps avec motif jusqu'au 31/12/2023.

5. RCC

Pour la période du 1/07/2021 au 30/06/2023, les régimes de chômage avec complément d'entreprise suivants seront prévus :

- CCT n° 143 du CNT : 60 ans avec une carrière de 35 ans dans un métier lourd ;
- CCT n° 151 du CNT : 60 ans avec une carrière de 33 ans, dont 5 ans dans un métier lourd dans les 10 dernières années ou 7 ans dans un métier lourd dans les 15 dernières années; ou 20 ans travail de nuit ;
- CCT n° 152 du CNT : 60 ans avec une longue carrière de 40 ans.

De sector treedt ook toe tot de NAR cao's nr. 153 en 155 met betrekking van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid.

6. Mobiliteit

Met ingang van 1/12/2021 wordt de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten (privé-vervoer) geïndexeerd met 2,87 %.

Met ingang van 1/12/2021 wordt de werkgeverstussenkomst in het gemeenschappelijk openbaar vervoer verhoogd tot 90% van de prijs van het vervoersbewijs, tenzij er een financiële derdebetalersregeling van toepassing is in welk geval de tussenkomst van 80% behouden blijft.

7. Permanente vorming

De sociale partners richten een werkgroep op in de schoot van het Sociaal Fonds om de invoering van een puntensysteem voor het waarderen van digitale opleidingen te onderzoeken. De werkgroep kan ook nieuwe initiatieven nemen om de opleidingen te versterken.

8. Klein verlet

Het rouwverlof van de punten 8, 9 en 10 van artikel 6 cao kort verzuim wordt uitgebreid met 1 dag, voor overlijdens vanaf 1/01/2022.

9. Seniorvakantie

De bedienden die gebruik maken van het stelsel van seniorvakantie hebben met ingang van 1/01/2022 recht op een bijkomende premie bovenop de RVA-uitkering die ze in dit kader genieten.

De premie bedraagt 30 EUR bruto per dag seniorvakantie of 15 EUR bruto voor een halve dag.

De premie wordt door de werkgever betaald en bij het Sociaal Fonds gerecupereerd vanaf 1/01/2023. De Raad van bestuur van het Sociaal Fonds legt de modaliteiten van deze terugbetaling vast.

Le secteur adhère également aux cct du CNT n° 153 et 155 relatives aux conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée.

6. Mobilité

À partir du 1/12/2021, l'intervention patronale dans les frais de transport (transport-privé) est indexée avec 2,87 %.

À partir du 1/12/2021, l'intervention patronale dans le prix du transport en commun est portée à 90 % dans le prix du titre de transport, sauf si un régime de tiers payant financier s'applique, auquel cas la contribution de 80 % est maintenue.

7. Formation permanente

Les partenaires sociaux mettront en place un groupe de travail au sein du Fonds social pour étudier l'introduction d'un système de points pour valoriser la formation numérique. Le groupe de travail peut également prendre de nouvelles initiatives pour renforcer la formation.

8. Petit chômage

Le congé de deuil des points 8, 9 et 10 de l'article 6 de la cct petit chômage est augmenté de 1 jour, pour les décès à partir du 1/01/2022.

9. Vacances-senior

Les employés qui utilisent le régime des vacances-senior ont, à partir du 1/01/2022, droit à un complément au-delà de l'allocation de l'ONEM qu'ils perçoivent dans ce cadre.

Le complément s'élève à 30 EUR brut par jour de vacances senior ou 15 EUR brut pour une demi-journée.

Le complément est payé par l'employeur et récupéré auprès du Fonds Social à partir du 1/01/2023. Le Conseil d'administration du Fonds Social fixe les modalités de cette récupération.

10. Anciënniteit in de onderneming

Artikel 9, § 1 van de cao betreffende de bezoldigingsvoorwaarden wordt als volgt gewijzigd: "Voor de bedienden is de minimum weddenschaal gebaseerd op de anciënniteit als bediende in de onderneming."

In afwijking van het vorige lid wordt de anciënniteit van een arbeider die binnen dezelfde onderneming bediende wordt met ingang van 1/01/2022 voor 50% mee in rekening genomen voor de inschaling en progressie in de weddenschaal en dit met een maximum van 6 jaar. Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak blijven van toepassing."

Voorbeeld 1: een arbeider trad in dienst op 1/01/2000. Op 1/01/2022 gaat hij binnen dezelfde onderneming over naar het bediendenstatuut. Zijn anciënniteit voor de inschaling in het barema bedraagt 6 jaar (maximum aantal over te nemen jaren).

Voorbeeld 2: een arbeider trad in dienst op 1/01/2018. Op 1/01/2022 gaat hij binnen dezelfde onderneming over naar het bediendenstatuut. Zijn anciënniteit voor de inschaling in het barema bedraagt 50% van 4 jaar = 2 jaar.

11. Jaarpremie

Met ingang van 1/01/2022 wordt artikel 14, § 5 van de cao bezoldigingsvoorwaarden uitgebreid met "c) de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens medische redenen overmacht."

12. Functieclassificatie

Indien werkgever en vakbondsafvaardiging hierover een akkoord hebben op ondernemingsvlak kunnen ze een bindend advies vragen aan de beroepscommissie over de inschaling van de functie.

13. Lopende cao's

De lopende cao's worden verlengd voor de duurtijd van dit akkoord.

14. Bijdrage Sociaal Fonds

Vanaf het eerste kwartaal 2022 tot en met het vierde kwartaal 2022 wordt de werkgeversbijdrage voor het sociaal fonds vastgesteld op 0,50% (incl. bijdrage risicogroepen).

10. L'ancienneté dans l'entreprise

L'article 9, § 1 de la cct relative aux conditions de travail est modifié comme suit : "Pour les employés, le barème minimum est basé sur l'ancienneté comme employé dans l'entreprise."

Contrairement au paragraphe précédent, l'ancienneté d'un ouvrier qui devient employé dans la même entreprise sera prise en compte pour 50% pour l'insertion et la progression dans le barème, avec un maximum de 6 ans, à partir du 1/01/2022. Des régimes plus favorables au niveau de l'entreprise restent d'application."

Exemple 1 : un ouvrier est entré au service le 01/01/2000. Le 1/01/2022, il passe au statut d'employé au sein de la même entreprise. Son ancienneté pour l'insertion dans le barème est de 6 ans (nombre maximum d'années à reprendre).

Exemple 2 : un ouvrier est entré au service le 01/01/2018. Le 1/01/2022, il passe au statut d'employé au sein de la même entreprise. Son ancienneté pour le classement dans le barème est de 50% de 4 ans = 2 ans.

11. Prime annuelle

À partir du 1/01/2022, l'article 14, § 5 de la cct relative aux conditions de rémunération est complétée par "c) le contrat de travail a été résilié pour cause de force majeure médicale".

12. Classification de fonctions

Si l'employeur et la délégation syndicale sont parvenus à un accord à ce sujet au niveau de l'entreprise, ils peuvent demander l'avis contraignant à la commission d'appel concernant la classification d'une fonction.

13. Cct en cours

Les conventions collectives en cours sont prorogées pour la durée du présent accord.

14. Cotisation Fonds Social

À partir du premier trimestre 2022 jusqu'au quatrième trimestre 2022, la cotisation des employeurs pour le fonds social est fixée à 0,50 % (cotisation groupes à risque incluse).

15. Sociale vrede

De vakbonden verbinden zich ertoe geen acties te zullen ondernemen of ondersteunen, die indruisen tegen de geest van het sociaal akkoord voor de jaren 2021 en 2022.

Verder gaan de vakbonden de verbintenis aan geen verdere eisen te stellen, noch op het vlak van de sector noch op het vlak van de ondernemingen. Deze verbintenis slaat op de verdere eisen zoals financiële voordelen en niet bekomen voordelen die deel uitmaakten van het eisenprogramma ingediend op het vlak van de sector en bindt eveneens alle individuele personen die onder de toepassing van de overeenkomst ressorteren.

De vakbonden gaan de verbintenis aan alle geldende procedures inzake sociaal overleg en verzoening na te leven. Eventuele inbreuken die ingaan tegen de geldende afspraken rond sociaal overleg en verzoening zullen worden gerapporteerd in de Werkgroep Algemene Zaken of het voltallig paritair comité.

De bedragen die voortkomen van de werkgeversbijdrage voor het Sociaal Fonds m.b.t. de jaren 2021 en 2022 voor de syndicale premie zullen slechts ter beschikking worden gesteld na afloop van elk der betrokken jaren; deze terbeschikkingstelling is afhankelijk van de eerbiediging van de sociale vrede tijdens dat jaar, zowel op het vlak van de sector als op het vlak van de ondernemingen, door elk van de vakbonden. Daartoe zullen de sociale partners in december 2021 en december 2022 een evaluatie houden rond de naleving en toepassing van voormelde verbintenissen.

16. Duurtijd

Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2021; het wordt gesloten voor de duur van twee jaar, met uitzondering van andersluidende bepalingen.

15. Paix sociale

Les organisations syndicales s'engagent à s'abstenir d'actions ou d'appuyer des actions, contraires à l'esprit de l'accord social pour les années 2021 et 2022.

Les organisations syndicales s'engagent également à ne poser aucune autre revendication, ni au niveau du secteur ni au niveau des entreprises. Cet engagement concerne les revendications ultérieures comme par exemple des avantages financiers et des avantages non acquis, qui faisaient partie du cahier de revendications déposé au niveau du secteur; cet engagement lie également toutes les personnes individuelles auxquelles s'applique la convention.

Les syndicats s'engagent à respecter toutes les procédures en vigueur en matière de concertation sociale et de conciliation. Les infractions éventuelles contre les accords en vigueur concernant la concertation sociale et la conciliation seront rapportées dans le Groupe de Travail Affaires Générales ou dans la commission paritaire plénière.

Les montants résultant des cotisations patronales destinées au Fonds Social pour la prime syndicale, afférents aux années 2021 et 2022, ne seront mis à disposition qu'après écoulement de chacune des années concernées; cette mise à disposition est fonction du respect de la paix sociale par chacune des organisations syndicales durant l'année concernée, tant au niveau du secteur qu'au niveau des entreprises. À cette fin les partenaires sociaux tiendront en décembre 2021 et décembre 2022 une évaluation concernant le respect et l'application des engagements précités.

16. Durée

Le présent protocole sort ses effets le 1er janvier 2021; il est conclu pour la durée de deux ans, sauf dispositions contraires.