Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique

Protocole d'accord 2019-2020 du 19 mai 2019

(traduction du texte original rédigé et signé en néerlandais)

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 (CP 226).

2. AUGMENTATION POUVOIR D'ACHAT 2019-2020

La marge maximale pour l'évolution du coût salarial, pour la période 2019-2020, prévu par l'Arrêté Royal du 19 avril 2020 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 **1,1 % à partir du 1er juillet 2019**.

3. 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, sous 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

Conformément à la cct du CNT n° 137 pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les employés qui en exécution de l'article 8, § 1 de la cct du CNT n ° 103 du 27 juin 2012 diminuent leurs prestations de travail à mi-temps et qui remplissent les conditions de l'article 6, § 5, 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.

Conformément à la cct du CNT n° 137 pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les employés qui en exécution de l'article 8, § 1 de la cct du CNT n ° 103 du 27 juin 2012 diminuent leurs prestations de travail avec 1/5 et qui remplissent les conditions de l'article 6, § 5, 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.

L'exception de l'article 8, § 3 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 pourvoir bénéficier d'une prime complémentaire de 80 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.
- Les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 dans le cadre de la cct du CNT n° 137 (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, 2ième tiret de la cct du CNT n° 103 ont droit à une prime complémentaire de 80 EUR brut par mois à partir de l'âge de 55 ans.
- Le montant de la prime sera indexé ponctuellement de 80 à 90 EUR par mois à partir du 1er janvier 2020.

Réduction des prestations de travail à mi-temps

- L'âge pour pouvoir bénéficier d'une prime complémentaire de 100 EUR brut par mois dans le cadre de la réduction des prestations de travail à mi-temps (cct du CNT n° 103) est augmenté de 55 à 57 ans à partir du 1 janvier 2020.
- Le montant de la prime complémentaire sera indexé ponctuellement de 100 à 110 EUR par mois à partir du 1er janvier 2020.
- *[La prime complémentaire sera octroyée à partir du 1er janvier 2020 jusqu'à la fin de la réduction des prestations de travail à mi-temps.]*

d) Seuil crédit-temps

Le seuil est maintenu à 7 %.

Les employés âgés de 55 ans ou plus qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 et les employés âgés de 57 ans ou plus qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps dans le cadre des cct du CNT n° 103 ou 137 ne sont pas pris en compte pour l'application du seuil.

e) Autres dispositions de la cct concernant le crédit-temps

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

f) Durée CCT

Les dispositions en matière de crédit-temps sortent leurs effets du 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2021, à l'exception des dispositions qui réfèrent à la cct du CNT n° 137 qui prennent fin le 31 décembre 2020.

4. RÉGIMES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Les régimes de chômage avec complément d'entreprise suivants seront appliqués:

- 59 ans avec une carrière de 33 ans (cct du CNT n° 130/131), 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 du CNT n° 46) pour la période 2019-2020.
- 59 ans avec une carrière de 33 ans (cct du CNT n° 138/139), 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 du CNT n° 46) pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021.
- 59 ans avec une carrière de 35 ans (cct du CNT n° 132) dans un métier lourd pour la période 2019-2020.
- 59 ans avec une carrière de 35 ans (cct du CNT n° 140) dans un métier lourd pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021.
- 59 ans avec une longue carrière de 40 ans (cct du CNT n° 134/135) pour la période 2019-2020.
- 59 ans avec une longue carrière de 40 ans (cct du CNT n° 141/142 pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021.

5. FORMATION PERMANENTE

L'article 3, § 4 de la cct concernant les engagements de formation du 12 juin 2017 sera adapté comme suite: "Dans les entreprises ayant un organe de concertation, on procèdera annuellement à une discussion préalable au sujet d'un plan de formation global."

6. MOBILITÉ

a) Pour le employé(e)s qui font le déplacement domicile-lieu de travail en bus, métro ou tram (STIB, TEC, De Lijn) ou DeWaterbus, l'intervention patronale sera augmentée à partir du 1 février 2020 à 80% du prix effectif du billet de transport. Il est recommandé aux entreprises de conclure, où possible, une convention dénommée "régime du tiers payant".
b) Les partenaires sociaux recommandent l'introduction d'un budget mobilité au niveau de l'entreprise.
c) À partir du 1er février 2020, l'indemnité vélo est augmentée de 0,23 jusqu'au 0,24 par kilomètre.

7. JOURS DE CONGÉ DU SECTEUR

Les jours de congé du secteur mentionnés aux articles 2, 5 §1 et 13 de la cct du 30 juin 2015 concernant les vacances, les petits chômages et les jours de congé régionaux peuvent être convertis à partir du 1er janvier 2020 dans un avantage financier équivalent, moyennant respect des conditions suivantes (cumulatives) :

a) la conversion est fixée dans un cct d'entreprise;
b) la conversion a lieu sur base volontaire tant de la part de l'employeur que de la part de l'employé(e); chaque fois pendant une période d'une année civile;
c) la conversion des jours de congé dans un avantage financier équivalent se fait conformément au calcul légal du simple pécule de vacances (coût salarial patronal).

Au cas où la conversion à trait à l'ensemble des jours mentionnés, l'employé(e) a droit à l'équivalent d'un jour de congé supplémentaire pour la durée de la conversion.

Le calcul est effectué au pro rata pour les employé(e)s à temps partiel.

8. TRAVAIL INTÉRIMAIRE

La référence vers l'occupation par le biais d'une entreprise de travail intérimaire dans l'article 19, § 5 de la cct du 8 mai 2017 relative aux conditions de rémunération est supprimée. Une nouvelle disposition est insérée dans l'article 19 (§ 8): "Pour les contrats de travail conclus à partir du 1er juillet 2019, les jours d'occupation comme travailleur intérimaire, qui ont été effectués dans la même entreprise au cours des 24 mois qui précèdent immédiatement à la conclusion du contrat de travail, sont pris en compte pour déterminer l'ancienneté barémique."

Dans l'article 3 de la cct du 30 juin 2015 concernant les vacances, les petits chômages et les jours de congé régionaux il est inséré une nouvelle disposition (§ 2) : "Pour les contrats de travail conclus à partir du 1er juillet 2019, les jours d'occupation comme travailleur intérimaire, qui ont été effectués dans la même entreprise au cours des 24 mois qui précèdent immédiatement à la conclusion du contrat de travail , sont pris en compte pour fixer les jours de congé d'ancienneté."

En cas de contestation, le travailleur intérimaire apporte la preuve des jours d'occupation chez l'employeur concerné.

La méthode de calcul est fixée au niveau sectoriel.

9. VACANCES-JEUNES

Les employé(e)s qui utilisent le régime des vacances-jeunes ont droit à un complément au-dessus de l'allocation de l'ONEM qu'ils (elles) bénéficient dans ce cadre.

Le complément s'élève à 30 EUR brut par jour de vacances jeunes (pour un employé à temps plein une semaine de 37 ou 38 heures). Le Conseil d'administration du Fonds Social fixe les modalités pour les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs qui sont occupés dans un régime de travail atypique.

Le complément est payé par l'employeur et récupéré auprès du fonds social. Le Conseil d'administration du Fonds Social fixe les modalités de cette récupération.

Date d'entrée en vigueur: exercice de vacances 2019 (année de vacances-jeunes 2020).

10. CONGÉ DE DEUIL

À partir du 1er juillet 2019, le congé de deuil de l'article 6 de la cct du 30 juin 2015 concernant les vacances, les petits chômages et les jours de congé régionaux sera élargi dans la situation suivante:

- Décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère de l'employé(e): 5 jours à choisir par l'employé(e).

Pour les autres situations du point 6 de l'article 6, le congé de deuil reste maintenu à 3 jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

11. CCT EN COURS

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

12. COTISATION FONDS SOCIAL

La cotisation patronale destinée aux groupes à risque est fixée à 0,1 % pour le quatrième trimestre de 2019. La cotisation patronale pour le fonds social de 0,4 % ne sera pas perçue pour le quatrième trimestre de 2019.

À partir du premier trimestre 2020 jusqu'au quatrième trimestre 2020, la cotisation des employeurs pour le fonds social est fixée à 0,50 % (cotisation groupes à risque inclue).

13. 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 2019 et 2020.

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 2019 et 2020, 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 2019 et décembre 2020 une évaluation concernant le respect et l'application des engagements précités.

14. DURÉE

Le présent protocole sort ses effets le 1er janvier 2019; il est conclu pour la durée de deux ans.

DE DEYN E.