

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

## **Protocol akkoord 2017-2018 van 8 mei 2017**

### **1. TOEPASSINGSGBIED**

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 2017-2018**

De maximale marge voor loonkostenontwikkeling voorzien door de NAR-cao nr. 119 wordt als volgt ingevuld:

- een verhoging van de reële lonen, barema's en huisbarema's met 1,1 % vanaf 1 september 2017.

### **3. INDEXERING LONEN EN BAREMA'S**

De indexering van de lonen en barema's van de artikelen 3 tem 7 van de cao van 7 maart 2016 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden wordt vervangen door volgende regeling:

- Invoering vanaf 1 januari 2018 van een systeem van jaarindex op 1 januari van elk kalenderjaar van de reële wedden en barema, beperkt tot de eindwedde van klasse 8, op basis van volgende formule :

referentie index december N

---

referentie index december N-1

- Indien deze formule tot een negatief resultaat leidt, zal dit niet ten uitvoer worden gebracht en verrekend worden bij een volgende positieve indexatie.
- Overgangsregeling:  
Indexering reële wedden en barema, beperkt tot de eindwedde van klasse 8, per 1 januari 2018 à rato van 1,4 %.

Indexering reële wedden en barema, beperkt tot de eindwedde van klasse 8, per 1 januari 2019 op basis van volgende formule:

spil lopend barema (\*)

(\*) in de hypothese dat het bestaand systeem van indexering niet gewijzigd zou zijn.

Behoud bestaande afrondingsregels (art 5 van de cao van 7 maart 2016 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden).

#### **4. TIJDSKREDIET**

##### a) Tijdskrediet met motief

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

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

De periodes bedoeld in de eerste en tweede alinea mogen samen niet meer bedragen dan 51 maanden.

##### b) Landingsbanen

In toepassing van de NAR-cao nr. 127 wordt voor de periode 2017-2018 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de bedienden die in toepassing van artikel 8, § 1 van de cao nr.103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in 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.

##### c) Aanvullende premies

De leeftijd om te kunnen genieten van de aanvullende premie van 80 EUR bruto per maand in het kader van een 1/5 loopbaanvermindering (NAR-cao 103) bedraagt 60 jaar.

De bedienden van 55 jaar en ouder die vóór 1 januari 2017 recht hadden op een aanvullende sectorale premie in het kader van een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering behouden dit recht.

De bedienden die in het kader van de NAR-cao nr. 127 gebruik maken van hun recht op een 1/5de loopbaanvermindering (landingsbanen) hebben vanaf de leeftijd van 55 jaar recht op een aanvullende premie van 80 EUR per maand.

De bedienden die in het kader van artikel 8, § 3 van de NAR-cao nr. 103 gebruik maken van hun recht op een 1/5de loopbaanvermindering (landingsbanen vanaf 50 jaar met 28 jaar loopbaan) hebben vanaf de leeftijd van 55 jaar recht op een aanvullende premie van 80 EUR per maand, voorzover deze cao ongewijzigd blijft.

De aanvullende premie voor bedienden die gebruik maken van hun recht op halftijdse loopbaanvermindering blijft ongewijzigd.

d) Drempel

De drempel blijft vastgesteld op 7 %. Van de drempel kan worden afgeweken op ondernemingsvlak via collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.

De bedienden van 55 jaar en ouder die gebruik maken van een 1/5<sup>de</sup> of halftijdse loopbaanvermindering in het kader van de NAR-cao's nr. 103 of 127 worden niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de drempel.

e) Afwijkende regels inzake de opname van tijdskrediet

Conform de bepalingen van de NAR-cao nr. 103 kan in de ondernemingen bij 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.

f) Overgang tijdskrediet naar stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Voor de berekening van de aanvullende vergoeding die de werkgever dient te betalen bovenop de werkloosheidsuitkering, moet, ongeacht de formule van tijdskrediet, rekening worden gehouden met het voltijds loon, desgevallend beperkt tot het referteloan vastgelegd in uitvoering van de NAR-cao nr. 17.

g) Collectief ontslag bij tijdskrediet

In geval van collectief ontslag dient de opzeggingstermijn en de verbrekingsvergoeding, ongeacht de formule van tijdskrediet, berekend te worden op basis van het normale voltijds loon.

h) Informatie over tijdskrediet

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. Jaarlijks dient deze rapportering besproken te worden in het 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.

i) Duur cao

De bepalingen inzake tijdskrediet hebben uitwerking van 1 januari 2017 tot 31 december 2018.

## **5. STELSELS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG**

De volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage zullen worden toegepast:

- 60 jaar met een loopbaan van 40 jaar voor de mannen en 31 jaar oplopend tot 33 jaar voor de vrouwen (tweede overgangsmaatregel NAR-cao nr. 17) voor de periode 2015-2017.
- 58 jaar met een loopbaan van 33 jaar (NAR-cao nr. 120/121), 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. 46 nachtarbeid) voor 2017. De werknemer moet worden ontslagen in 2017 en de leeftijd van 58 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 59 jaar met een loopbaan van 33 jaar (NAR-cao nr. 120/121), 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. 46 nachtarbeid) voor 2018. De werknemer moet worden ontslagen in 2018 en de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 58 jaar met een loopbaan van 40 jaar (NAR-cao. nr. 124/125) voor 2017. De werknemer moet worden ontslagen in 2017 en de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 59 jaar met een loopbaan van 40 jaar (NAR-cao. nr. 124/125) voor 2018. De werknemer moet worden ontslagen in 2018 en de leeftijd van 59 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

## **6. PERMANENTE VORMING**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2015 houdende een vormingsakkoord voor de jaren 2015-2016 wordt, conform artikel 12,2° van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, verlengd voor de periode 2017-2018 volgens hierna volgende modaliteiten.

In de periode 2017-2018 worden globaal per bediende in dienst op 1 januari 2017 bij de werkgevers bedoeld in art 10, 2<sup>de</sup> (KMO 0 ≤ 10) of 4<sup>de</sup> lid (KMO 10 ≤ 20) van voormelde wet gemiddeld 6 dagen toegekend voor het volgen van vormingsinitiatieven of “training on the job”.

In de periode 2017-2018 worden globaal per bediende in dienst op 1 januari 2017 bij een andere werkgever dan deze bedoeld in het vorig lid gemiddeld 7 dagen toegekend voor het volgen van vormingsinitiatieven of “training on the job”.

Op basis van artikel 13 van voormelde wet wordt voor dezelfde werkgevers als bedoeld in vorig lid volgend groeipad, telkens globaal per bediende, voorzien:

2017-2018: 6+1 dag= gemiddeld 7 dagen

2019-2020: 7+1 dag= gemiddeld 8 dagen

2021-2022: 8+1 dag= gemiddeld 9 dagen

2023-2024: 9+1 dag= gemiddeld 10 dagen

De bedienden van 45 jaar en ouder hebben binnen het hiervoor genoemde saldo recht op gemiddeld twee dagen vorming in de periode 2017-2018.

Werkgevers kunnen jaarlijks voor geleverde vormingsinspanningen 0,2 % van de jaarlijkse loonmassa terugvorderen bij het sociaal fonds. De raad van bestuur van het Sociaal Fonds kan, voor budgettaire redenen, dit percentage beperken. De modaliteiten worden door de raad van bestuur van het Sociaal Fonds vastgelegd. De subsidies worden als volgt vastgesteld: een tussenkomst van 20 EUR per uur; een maximumjaarkrediet van 90 of 100 EUR.

De rapportering in het geëigend overlegorgaan, aan de hand van het paritair opgesteld rapporteringsmodel gebeurt voortaan:

- na afloop van het 1 ste jaar van de desbetreffende periode
- na afloop van het 2<sup>de</sup> jaar van de desbetreffende periode.

## **7. TELEWERK**

Actualisatie aanbeveling 2015-2016 telewerk in het kader van het occasioneel telewerk voorzien in de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

## **8. TEWERKSTELLINGSBELEID**

Het sociaal fonds wordt belast met het uitwerken van of het wijzigen van tewerkstellingsmaatregelen ten voordele van kansengroepen in de sector binnen de krijtlijnen van het bestaande budget en zonder meerkosten voor de werkgevers.

## **9. SYNDICALE DELEGATIE**

De duurtijd van het mandaat van de syndicale delegatie loopt gelijk met de duurtijd van de sociale verkiezingen en de syndicale delegatie zal benoemd worden voor het einde van het jaar van de sociale verkiezingen (vanaf 2020).

## **10. SOCIAAL FONDS**

### a) Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage voor het fonds voor bestaanszekerheid wordt vastgesteld op 0,50 % vanaf 1 juli 2017 tot en met 31 december 2018, inclusief de bijdrage bestemd voor risicogroepen en vorming.

### b) Aanwervingspremies

De sectorale regelingen inzake aanwervingspremies blijven onveranderd van toepassing. Het bedrag van de premies is vastgesteld op 2.500 EUR (voor een voltijdse tewerkstelling).

## **11. LOPENDE CAO'S**

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

## **12. 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 2017 en 2018.

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 2017 en 2018 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 2017 en december 2018 een evaluatie houden rond de naleving en toepassing van voormelde verbintenissen.

## **13. DUURTIJD**

Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2017; het wordt gesloten voor de duur van twee jaar.

## Bijlage bij het Protocolakkoord van 8 mei 2017 (PC 226)

### Bijlage cao vervoerskosten

Tariefafstand (in km)	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijke bijdrage van de werkgever	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
0 - 3	6,02	19,77	55,09	198,76	6,59
4	6,47	21,58	60,20	215,80	7,61
5	7,04	23,17	65,88	233,97	8,41
6	7,49	24,76	69,28	247,60	9,09
7	7,84	26,35	73,83	263,50	9,76
8	8,29	27,72	77,23	278,27	10,22
9	8,74	29,53	81,78	293,03	10,68
10	9,20	30,67	86,32	307,80	11,13
11	9,76	32,94	90,86	324,83	11,70
12	10,22	34,07	95,41	339,60	12,04
13	10,68	35,21	99,95	357,77	12,61
14	11,13	37,48	104,49	372,54	12,95
15	11,59	38,62	107,90	387,30	13,40
16	12,15	40,33	113,58	404,34	13,74
17	12,61	42,02	116,99	419,10	14,20
18	13,07	43,16	121,53	435,00	14,54
19	13,63	45,43	127,21	452,04	14,99
20	14,09	46,57	130,61	466,81	15,44
21	14,54	48,28	135,16	481,57	15,79
22	14,99	49,97	139,70	498,61	16,24
23	15,56	51,68	144,24	515,64	16,69
24	16,02	52,82	148,79	531,55	17,04
25	16,36	55,09	153,33	547,45	17,38
26	17,04	56,23	157,87	564,48	18,06
27	17,38	57,92	162,42	579,25	18,40
28	17,71	60,20	166,96	595,15	18,75
29	18,40	61,33	170,37	611,05	19,08
30	18,75	62,47	174,91	625,81	19,42
31-33	19,54	65,88	184,00	655,35	20,21
34-36	21,12	70,42	196,49	703,05	21,81
37-39	22,37	74,96	210,12	748,48	23,06
40-42	23,85	79,50	222,61	795,05	24,53
43-45	25,22	84,05	236,24	843,88	25,89
46-48	26,80	88,59	248,74	889,32	27,14
49-51	28,05	94,27	262,37	937,02	28,97
52-54	28,97	97,68	271,45	969,96	30,10
55-57	30,10	99,95	279,40	999,49	31,24
58-60	31,24	103,36	289,62	1034,70	32,37
61-65	32,37	106,76	300,98	1073,31	33,51
66-70	34,07	112,44	315,75	1127,83	35,78
71-75	35,21	118,12	330,51	1178,94	38,05
76-80	37,48	122,66	344,14	1230,05	39,19
81-85	38,62	128,34	360,04	1284,57	41,46
86-90	40,33	134,02	374,81	1336,81	43,16
91-95	42,02	138,57	389,57	1392,47	44,87
96-100	43,16	144,24	403,20	1441,30	47,14
101-105	44,87	149,92	419,10	1495,82	48,84
106-110	46,57	155,60	433,87	1550,34	49,97
111-115	48,28	160,14	448,63	1601,45	51,68

116-120	49,97	165,82	464,53	1660,51	53,38
121-125	51,11	170,37	479,30	1709,35	55,65
126-130	52,82	176,05	494,06	1762,73	56,79
131-135	54,52	181,72	508,83	1818,38	59,06
136-140	55,65	187,40	523,59	1868,36	59,06
141-145	57,92	191,95	537,22	1918,33	61,33
146-150	60,20	198,76	557,67	1992,16	63,60
151-155	60,20	202,17	565,62	2022,82	-
156-160	62,47	206,71	580,38	2072,80	-
161-165	63,60	212,39	595,15	2122,77	-
166-170	64,74	216,93	608,78	2173,88	-
171-175	67,01	222,61	622,41	2223,86	-
176-180	68,15	228,29	637,17	2273,83	-
181-185	70,42	231,70	650,80	2324,94	-
186-190	71,55	237,38	664,43	2374,92	-
191-195	72,69	243,06	679,20	2424,89	-
196-200	74,96	247,60	692,83	2476,00	-

Inwerkingtreding : 01/2/2018

Fiets:

Verhoging van 0,22 EUR naar 0,23 EUR/km

Inwerkingtreding : 01/2/2018