

© 2024

Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgever.

Tous droits réservés. Sauf les exceptions expressément prévues par la loi, aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un système de récupération ou transféré électroniquement, mécaniquement, au moyen de photocopies ou sous autre forme, sans l'autorisation préalable écrite de l'éditeur.

Deze uitgave werd met de meeste zorg samengesteld. De juistheid van de gegevens is mede afhankelijk van de informatie die ons werd verstrekt door derden. Indien die informatie onjuistheden blijkt te bevatten, kan de uitgever daarvoor geen aansprakelijkheid aanvaarden.

Cette édition a été rédigée avec le plus grand soin. L'exactitude des données dépend entre autre de l'information qui nous a été fournie par des tiers. Si cette information semblerait contenir des inexactitudes, l'éditeur ne prendra aucune responsabilité pour cela.



PC 226

**DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
AFGESLOTEN IN HET PC 226**

Gecoördineerde teksten per 1 maart 2024

CP 226

**LES CONVENTIONS COLLECTIVES
DE TRAVAIL CONCLUES AU SEIN
DE LA CP 226**

Textes coordonnés au 1er mars 2024

INHOUDSTAFEL

AANWERVINGSPREMIES

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende een regeling van aanwervingspremies	1
Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 ter bevordering van de aanwerving van jongeren	3

ARBEIDSTIJD EN LOONTOESLAGEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende de arbeidstijd	6
Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende de loontoeslag voor bepaalde arbeidsprestaties	12
Koninklijk besluit van 13 september 1998 waarbij nachtarbeid wordt toegestaan voor het uitvoeren van sommige werken in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek ressorteren	14
Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002 betreffende de invoering van arbeidstijdregelingen met nachtprestaties	16
Aanbeveling van 4 april 2006 betreffende de tijdsregistratie in de ondernemingen	17

BEVOEGDHEIDSSFEER VAN HET PC 226

Koninklijk besluit van 6 april 1995 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (gewijzigd bij koninklijk besluit van 12 mei 2021)	19
Bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2007 gesloten in uitvoering van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, betreffende de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken op de werkgevers die vanaf 10 juni 2007 voor het eerst onder dit Paritair Comité ressorteren	24

BEZOLDIGINGSVOORWAARDEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden	25
Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 2023 betreffende de toekenning van een éénmalige koopkrachtpremie	41

DECONNECTIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende het recht op deconnectie	45
--	----

FUNCTIECLASSIFICATIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2010 betreffende de functieclassificatie van de bedienden	48
Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2010 betreffende de beschrijving van de voorbeeldfuncties voor de functieclassificatie van de bedienden	53
Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2021 betreffende het onderhoud van de sectorale functieclassificatie	54

GEBRUIK E-MAIL EN INTERNET DOOR WERKNEMERSAFGEVAARDIGDEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2003 betreffende het gebruik van e-mail en internet door de werknemersafgevaardigden	62
--	----

JEUGD- EN SENIORVAKANTIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de jeugdvakantie	65
Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de seniorvakantie	67

NIEUWE TECHNOLOGIEËN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1998 betreffende de invoering van nieuwe technologieën	68
--	----

ONTSLAGBEGELEIDING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 2016 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding	71
Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 tot uitvoering van de artikelen 5 en 8 §2 van de cao van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding	76

PROTOCOLAKKOORD 2023-2024

Protocolakkoord 2023-2024 van 28 september 2023	78
---	----

RISICOGROEPEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juni 2023 betreffende de werkgeversbijdrage voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen (Q1 en Q2-2023)	92
Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2023 betreffende de werkgeversbijdrage voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen (Q3 en Q4-2023)	95
Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende de werkgeversbijdrage voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen (2024)	98

SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 november 2017 betreffende het sectoraal aanvullend pensioenstelsel	100
--	-----

SECTORALE VERLOFDAGEN EN KORT VERZUIM

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2022 betreffende de sectorale verlofdagen en het kort verzuim	113
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019 betreffende de omzetting van de sectorale verlofdagen in een financieel voordeel	123

SOCIAAL FONDS

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 tot wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, "Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek"	124
---	-----

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds (2024)	132
STATUUT VAKBONDSAFVAARDIGING	
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2019 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging	133
Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 februari 2024 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging	145
STELSELS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)	
Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 (lange loopbaan)	158
Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 (nachtarbeid of zwaar beroep)	161
Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 (zwaar beroep met 35 jaar beroepsloopbaan)	166
Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende de aangepaste beschikbaarheid in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024	170
Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2023 betreffende de aangepaste beschikbaarheid in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026	173
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019 inzake werkloosheid met bedrijfstoeslag in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	176
SYNDICAAL VERLOF	
Intentieverklaring inzake syndicaal verlof van 12 december 2003	177
TELEWERK	
Aanbevelingen betreffende het telewerk	179
TEWERKSTELLINGSBELEID	
Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2014 betreffende het tewerkstellingsbeleid	181
Aanbevelingen van 29 juni 2011 van het PC 226	185
TIJDSKREDIET	
Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende het tijdskrediet voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023	186
Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende het tijdskrediet voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025	191
Sectorakkoord Vlaamse aanmoedigingspremie van 7 mei 2012	196

VERVOERSKOSTEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten	197
Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten	203
Aanbeveling betreffende het mobiliteitsbudget van 1 juli 2019	209

VORMING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende de vormingsinspanningen	210
Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de vormingsinspanningen	217

Voor de sectorale cao's die betrekking hebben op eerdere jaren kan u contact opnemen met de Werkgeversfederatie voor de internationale handel, het vervoer en de logistiek of met uw vakbond.

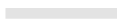
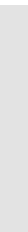


TABLE DES MATIÈRES

PRIMES D'EMBAUCHE

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 relative à un régime de primes d'embauche	1
Convention collective de travail du 8 janvier 2024 pour la promotion de l'embauche des jeunes	3

DURÉE DE TRAVAIL ET SUPPLÉMENTS DE SALAIRE

Convention collective de travail du 7 septembre 2009 relative à la durée de travail	6
Convention collective de travail du 7 septembre 2009 concernant le supplément de salaire pour certaines prestations de travail	12
Arrêté royal du 13 septembre 1998 autorisant le travail de nuit pour l'exécution de certains travaux dans les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique	14
Convention collective de travail du 5 juillet 2002 concernant l'introduction de régimes de travail comportant des prestations de nuit	16
Recommandation du 4 avril 2006 afférente à l'enregistrement du temps de travail dans les entreprises	17

CHAMP DE COMPÉTENCE DE LA CP 226

Arrêté royal du 6 avril 1995 instituant la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et fixant sa dénomination et sa compétence (modifié par l'arrêté royal du 12 mai 2021)	19
Convention collective de travail spéciale du 13 septembre 2007 conclue en exécution de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, relative à l'application des conventions collectives de travail conclues en Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes aux employeurs ressortant à partir du 10 juin 2007 pour la première fois à cette Commission paritaire	24

CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 relative aux conditions de rémunération	25
Convention collective de travail du 2 octobre 2023 relative à l'octroi d'une prime unique de pouvoir d'achat	41

DÉCONNEXION

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 relative au droit à la déconnexion	45
--	----

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Convention collective de travail du 6 septembre 2010 concernant la classification des fonctions des employés	48
Convention collective de travail du 6 septembre 2010 concernant la description des fonctions-modèle pour la classification des fonctions des employés	53
Convention collective de travail du 23 novembre 2021 concernant la maintenance de la classification des fonctions sectorielle	54

UTILISATION DU COURRIER ÉLECTRONIQUE ET DE L'INTERNET PAR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Convention collective de travail du 12 décembre 2003 concernant l'utilisation du courrier électronique et de l'internet par les représentants du personnel 62

VACANCES JEUNES ET -SENIORS

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 concernant les vacances jeunes 65

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 concernant les vacances-seniors 67

NOUVELLES TECHNOLOGIES

Convention collective de travail du 2 mars 1998 concernant les nouvelles technologies 68

ACCOMPAGNEMENT DE LICENCIEMENT

Convention collective de travail du 9 mai 2016 relative à un régime d'accompagnement de licenciement 71

Convention collective de travail du 24 août 2006 portant exécution des articles 5 et 8 §2 de la cct du 24 août 2006 relative à un régime d'accompagnement de licenciement 76

PROTOCOLE D'ACCORD 2023-2024

Protocole d'accord 2023-2024 du 28 septembre 2023 78

GROUPES À RISQUE

Convention collective de travail du 5 juin 2023 concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque (Q1 et Q2-2023) 92

Convention collective de travail du 3 juillet 2023 concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque (Q3 et Q4-2023) 95

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque (2024) 98

RÉGIME DE PENSION SECTORIEL

Convention collective de travail du 6 novembre 2017 portant sur le régime de pension complémentaire sectoriel 100

CONGÉ SECTORIEL ET PETIT CHÔMAGE

Convention collective de travail du 5 septembre 2022 concernant les jours de congé sectoriel et le petit chômage 113

Convention collective de travail du 1 juillet 2019 concernant la conversion des jours de congé sectoriels dans un avantage financier 123

FONDS SOCIAL

Convention collective de travail du 7 septembre 2009 modifiant et coordonnant les statuts du fonds de sécurité d'existence, "Fonds Social de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique" 124

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 fixant la cotisation des employeurs au Fonds social (2024)	132
STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE	
Convention collective de travail du 1 avril 2019 fixant le statut de la délégation syndicale	133
Convention collective de travail du 5 février 2024 fixant le statut de la délégation syndicale	145
RÉGIMES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)	
Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 juillet 2023 au 30 juin 2025 (longue carrière)	158
Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 juillet 2023 au 30 juin 2025 (travail de nuit ou métier lourd)	161
Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 juillet 2023 au 30 juin 2025 (métier lourd avec 35 ans de carrière professionnelle)	166
Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la disponibilité adaptée dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 juillet 2023 au 31 décembre 2024	170
Convention collective de travail du 4 décembre 2023 concernant la disponibilité adaptée dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 janvier 2025 au 31 décembre 2026	173
Convention collective de travail du 1 juillet 2019 concernant le chômage avec complément d'entreprise dans les entreprises en difficulté ou en restructuration	176
CONGÉ SYNDICAL	
Déclaration d'intention en matière de congé syndical du 12 décembre 2003	177
TÉLÉTRAVAIL	
Recommandations concernant le télétravail	179
POLITIQUE D'EMPLOI	
Convention collective de travail du 17 novembre 2014 relative à la politique d'emploi	181
Recommandations du 29 juin 2011 de la CP 226	185
CRÉDIT-TEMPS	
Convention collective de travail du 28 septembre 2023 relative au crédit-temps pour la période du 1 juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023	186
Convention collective de travail du 8 janvier 2024 relative au crédit-temps pour la période du 1 janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025	191
FRAIS DE TRANSPORT	
Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport	197
Convention collective de travail du 8 janvier 2024 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport	203

Recommandation concernant le budget mobilité du 1 juillet 2019 209

FORMATION

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 relative aux engagements de formation 210

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 relative aux engagements de formation 217

Pour les cct sectorielles qui concernent les années précédentes veuillez contacter la Fédération des employeurs pour le commerce international, le transport et la logistique ou votre syndicat.

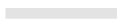
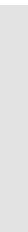


TABLE DES MATIÈRES EN ORDRE ALFABÉTIQUE

ACCOMPAGNEMENT DE LICENCIEMENT

Convention collective de travail du 9 mai 2016 relative à un régime d'accompagnement de licenciement	71
Convention collective de travail du 24 août 2006 portant exécution des articles 5 et 8 §2 de la cct du 24 août 2006 relative à un régime d'accompagnement de licenciement	76

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Convention collective de travail du 6 septembre 2010 concernant la classification des fonctions des employés	48
Convention collective de travail du 6 septembre 2010 concernant la description des fonctions-modèle pour la classification des fonctions des employés	53
Convention collective de travail du 23 novembre 2021 concernant la maintenance de la classification des fonctions sectorielle	54

CHAMP DE COMPÉTENCE DE LA CP 226

Arrêté royal du 6 avril 1995 instituant la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et fixant sa dénomination et sa compétence (modifié par l'arrêté royal du 12 mai 2021)	19
Convention collective de travail spéciale du 13 septembre 2007 conclue en exécution de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, relative à l'application des conventions collectives de travail conclues en Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes aux employeurs ressortant à partir du 10 juin 2007 pour la première fois à cette Commission paritaire	24

CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 relative aux conditions de rémunération	25
Convention collective de travail du 2 octobre 2023 relative à l'octroi d'une prime unique de pouvoir d'achat	41

CONGÉ SECTORIEL ET PETIT CHÔMAGE

Convention collective de travail du 5 septembre 2022 concernant les jours de congé sectoriel et le petit chômage	113
Convention collective de travail du 1 juillet 2019 concernant la conversion des jours de congé sectoriels dans un avantage financier	123

CONGÉ SYNDICAL

Déclaration d'intention en matière de congé syndical du 12 décembre 2003	177
--	-----

CRÉDIT-TEMPS

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 relative au crédit-temps pour la période du 1 juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023	186
Convention collective de travail du 8 janvier 2024 relative au crédit-temps pour la période du 1 janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025	191

DÉCONNEXION

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 relative au droit à la déconnexion 45

DURÉE DE TRAVAIL ET SUPPLÉMENTS DE SALAIRE

Convention collective de travail du 7 septembre 2009 relative à la durée de travail 6

Convention collective de travail du 7 septembre 2009 concernant le supplément de salaire pour certaines prestations de travail 12

Arrêté royal du 13 septembre 1998 autorisant le travail de nuit pour l'exécution de certains travaux dans les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique 14

Convention collective de travail du 5 juillet 2002 concernant l'introduction de régimes de travail comportant des prestations de nuit 16

Recommandation du 4 avril 2006 afférente à l'enregistrement du temps de travail dans les entreprises 17

FONDS SOCIAL

Convention collective de travail du 7 septembre 2009 modifiant et coordonnant les statuts du fonds de sécurité d'existence, "Fonds Social de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique" 124

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 fixant la cotisation des employeurs au Fonds social (2024) 132

FORMATION

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 relative aux engagements de formation 210

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 relative aux engagements de formation 217

FRAIS DE TRANSPORT

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport 197

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport 203

Recommandation concernant le budget mobilité du 1 juillet 2019 209

GROUPES À RISQUE

Convention collective de travail du 5 juin 2023 concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque (Q1 et Q2-2023) 92

Convention collective de travail du 3 juillet 2023 concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque (Q3 et Q4-2023) 95

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque (2024) 98

NOUVELLES TECHNOLOGIES

Convention collective de travail du 2 mars 1998 concernant les nouvelles technologies 68

POLITIQUE D'EMPLOI

Convention collective de travail du 17 novembre 2014 relative à la politique d'emploi	181
Recommandations du 29 juin 2011 de la CP 226	185

PRIMES D'EMBAUCHE

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 relative à un régime de primes d'embauche	1
Convention collective de travail du 8 janvier 2024 pour la promotion de l'embauche des jeunes	3

PROTOCOLE D'ACCORD 2023-2024

Protocole d'accord 2023-2024 du 28 septembre 2023	78
---	----

RÉGIME DE PENSION SECTORIEL

Convention collective de travail du 6 novembre 2017 portant sur le régime de pension complémentaire sectoriel	100
---	-----

RÉGIMES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 juillet 2023 au 30 juin 2025 (longue carrière)	158
Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 juillet 2023 au 30 juin 2025 (travail de nuit ou métier lourd)	161
Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 juillet 2023 au 30 juin 2025 (métier lourd avec 35 ans de carrière professionnelle)	166
Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la disponibilité adaptée dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 juillet 2023 au 31 décembre 2024	170
Convention collective de travail du 4 décembre 2023 concernant la disponibilité adaptée dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 janvier 2025 au 31 décembre 2026	173
Convention collective de travail du 1 juillet 2019 concernant le chômage avec complément d'entreprise dans les entreprises en difficulté ou en restructuration	176

STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Convention collective de travail du 1 avril 2019 fixant le statut de la délégation syndicale	133
Convention collective de travail du 5 février 2024 fixant le statut de la délégation syndicale	145

TÉLÉTRAVAIL

Recommandations concernant le télétravail	179
---	-----

UTILISATION DU COURRIER ÉLECTRONIQUE ET DE L'INTERNET PAR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

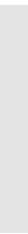
Convention collective de travail du 12 décembre 2003 concernant l'utilisation du courrier électronique et de l'internet par les représentants du personnel	62
--	----

VACANCES JEUNES ET -SENIORS

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 concernant les vacances jeunes	65
Convention collective de travail du 8 janvier 2024 concernant les vacances-seniors	67

Pour les cct sectorielles qui concernent les années précédentes veuillez contacter la Fédération des employeurs pour le commerce international, le transport et la logistique ou votre syndicat.





AANWERVINGSPREMIES

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende een regeling van aanwervingspremies

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 - § 1. De ondernemingen die hun bijdrage betalen aan het Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, hierna genoemd "het Sociaal Fonds", hebben onder bepaalde voorwaarden recht op een forfaitaire premie voor elke bediende die zij in dienst nemen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en ten minste in een halftijdse arbeidsregeling.

De betrokken bediende moet ontslagen zijn door de vorige werkgever, die eveneens moet ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Ontslag tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst evenals ontslag wegens dringende reden of met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag of wettelijk rustpensioen, wordt niet in aanmerking genomen voor de toekenning van de premie.

Indienstnemen in het kader van fusies, concentraties, heropstarting na faillissement, overname van een bedrijf of transfers van bedienden tussen ondernemingen die behoren tot dezelfde groep, in ruime zin, komen evenmin in aanmerking.

§ 2. De premie is pas verworven zes maanden na de datum van indiensttreding.

Art. 3 - De premie bedraagt 2.500 EUR bij indienstneming van een voltijds tewerkgestelde bediende.

PRIMES D'EMBAUCHE

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 relative à un régime de primes d'embauche

Article 1er - La présente convention collective de travail 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.

Art. 2 - § 1. Les entreprises cotisant au Fonds social de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, dénommé ci-après «le Fonds social» ont droit, dans certaines conditions, à une prime forfaitaire pour chaque employé qu'ils engagent dans les liens d'un contrat à durée indéterminée et au moins dans un régime de travail à mi-temps.

L'employé concerné doit avoir été licencié par l'employeur précédent, qui lui également doit ressortir à la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

Le licenciement au cours des six premiers mois du contrat de travail ainsi que le licenciement pour motifs graves ou en vue du régime de chômage avec complément d'entreprise ou de la pension de retraite légale, n'est pas pris en considération pour l'octroi de la prime.

Des recrutements dans le cadre de fusions, concentrations, redémarrages après faillite, reprises d'entreprises ou transferts d'employés au sein d'entreprises appartenant au même groupe, au sens large, n'entrent pas en ligne de compte non plus.

§ 2. La prime n'est acquise que six mois après la date de l'entrée en service.

Art. 3 - La prime s'élève à 2.500 EUR pour l'embauchement d'un employé occupé à temps plein.

Bij indienstnemingen vanaf 1 januari 2024 bedraagt de premie 2.808 EUR voor een voltijds tewerkgestelde bediende.

Bij deeltijdse tewerkstelling (ten minste halftijds) wordt een prorata deel van de premie toegekend.

Art. 4 - § 1. De aanvraag tot het bekomen van de premie dient gericht te worden aan het Sociaal Fonds dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers. Een kopie van deze aanvraag moet door de werkgever bezorgd worden aan de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de leden van de vakbondsafvaardiging.

§ 2. Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag bij het Sociaal Fonds toekomen binnen de twaalf maanden te rekenen vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 2 § 1, eerste lid.

§ 3. Op gemotiveerd verzoek kan de raad van beheer van het Sociaal Fonds een afwijking toestaan op voormelde termijn.

Art. 5 - De financiering van deze regeling van aanwervingspremies wordt ten laste genomen door het Sociaal Fonds.

Art. 6 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 130458 die de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 2015, geregistreerd onder het nummer 126617 verving.

Art. 7 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Pour les embauchements à partir du 1er janvier 2024 la prime s'élève à 2.808 EUR pour un employé occupé à temps plein.

En cas d'occupation à temps partiel (au moins à mi-temps) le montant de la prime est réduit proportionnellement.

Art. 4 - § 1. La demande d'octroi de la prime doit être adressée au Fonds social qui, à cette fin, met un formulaire à la disposition des employeurs. L'employeur est tenu de transmettre une copie de cette demande aux représentants des travailleurs au conseil d'entreprise ou, à défaut, aux membres de la délégation syndicale.

§ 2. Afin d'être recevable, la demande doit parvenir au Fonds social dans les douze mois à compter de la date d'entrée en vigueur du contrat de travail visé à l'article 2 § 1, alinéa premier.

§ 3. Sur requête motivée, le conseil d'administration du Fonds social peut accorder une dérogation au délai précité.

Art. 5 - Le Fonds social prend en charge le financement de ce régime de primes d'embauche.

Art. 6 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 130458 qui remplaçait la convention collective de travail du 2 mars 2015, enregistrée sous le numéro 126617.

Art. 7 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au Président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 ter bevordering van de aanwerving van jongeren

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2013, hierna genoemd "KB risicogroepen".

Art. 3 - § 1. De ondernemingen die hun bijdrage betalen aan het Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek hebben onder bepaalde voorwaarden recht op een forfaitaire premie voor het aanwerven van jongeren als bedoeld in artikel 2 van het KB risicogroepen.

§ 2. Meer bepaald gaat het om:

- a) de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, hetzij in het kader van een instapstage.
- b) de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en behoren tot één of meerdere van de volgende risicogroepen:
 - de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:
 - de langdurig werkzoekenden;
 - de uitkeringsgerechtigde werklozen;
 - de werkzoekenden die laaggeschoold of erg-laaggeschoold zijn;
 - de herintreders die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 pour la promotion de l'embauche des jeunes

Article 1er - La présente convention collective de travail 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.

Art. 2 - La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 2 de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), publiée dans le Moniteur belge le 8 avril 2013, nommée ci-après « l'AR groupes à risque ».

Art. 3 - § 1. Les entreprises cotisant au Fonds social de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique ont droit, dans certaines conditions, à une prime forfaitaire pour l'embauche des jeunes visés par l'article 2 de l'AR groupes à risque.

§ 2. Plus précisément il s'agit de:

- a) les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise, soit dans le cadre d'un stage de transition.
- b) les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui appartiennent à l'un ou plusieurs des groupes à risque:
 - les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :
 - les demandeurs d'emploi de longue durée;
 - les chômeurs indemnisés;
 - les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés;
 - les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail;

- de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie of maatschappelijke hulp;
- de werknemers in het bezit van een verminderingsskaart herstructurerings;
- de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden.
- de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid.

§ 3. De jongere moet worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

§ 4. De premie is pas verworven zes maanden na de datum van indiensttreding.

§ 5. De premie is cumuleerbaar met de aanwervingspremie bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende een regeling van aanwervingspremies.

Art. 4 - De premie bedraagt 2.500 EUR bij indienstneming van een voltijds tewerkgestelde bediende.

Bij indienstneming van 1 januari 2024 bedraagt de premie 2.808 EUR voor een voltijds tewerkgestelde bediende.

Bij deeltijdse tewerkstelling (ten minste halftijdse) wordt een pro rata deel van de premie toegekend.

Art. 5 - § 1. De aanvraag tot het bekomen van de premie dient gericht te worden aan het Sociaal Fonds dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers.

§ 2. Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag bij het Sociaal Fonds toekomen binnen de twaalf maanden te rekenen vanaf de datum van indiensttreding.

§ 3. Op gemotiveerd verzoek kan de Raad van beheer van het Sociaal Fonds een afwijking

- les personnes ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale ;
- les travailleurs en possession d'une carte de réductions restructurations;
- les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès.
- les personnes avec une aptitude au travail réduite.

§ 3. Le jeune doit être engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée.

§ 4. La prime n'est acquise que six mois après la date de l'entrée en service.

§ 5. Cette prime est cumulable avec la prime d'embauche prévue dans la convention collective de travail du 8 janvier 2024 relative à un régime de primes d'embauche.

Art. 4 - La prime s'élève à 2.500 EUR pour l'embauchement d'un employé occupé à temps plein.

Pour les embauchements à partir du 1er janvier 2024 la prime s'élève à 2.808 EUR pour un employé occupé à temps plein.

En cas d'occupation à temps partiel (au moins à mi-temps) le montant de la prime est réduit proportionnellement.

Art. 5 - § 1er. La demande d'octroi de la prime doit être adressée au Fonds social qui, à cette fin, met un formulaire à la disposition des employeurs.

§ 2. Afin d'être recevable, la demande doit parvenir au Fonds social dans les douze mois à compter de la date de l'entrée en service.

§ 3. Sur requête motivée, le Conseil d'administration du Fonds social peut accorder une

toestaan op voormelde termijn.

Art. 6 - De financiering van deze regeling van aanwervingspremies wordt ten laste genomen door het Sociaal Fonds.

Art. 7 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 129811.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het verover en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

dérogation au délai précité.

Art. 6 - Le Fonds social prend en charge le financement de ce régime de primes d'embauche.

Art. 7 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 129811.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y présentées.

ARBEIDSTIJD EN LOONTOESLAGEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende de arbeidstijd

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED EN DOEL

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 - Deze cao wordt gesloten in uitvoering van de arbeidswet van 16 maart 1971, van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en van de cao nr. 42 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 2 juni 1987.

HOOFDSTUK II

ALGEMENE BEGINSELEN

Art. 3 - De conventionele arbeidstijd is vastgesteld op 38 uren per week.

Met ingang van 1 januari 2000 wordt de conventionele arbeidstijd gebracht op 37 uren per week; in ondernemingen waar de toepasselijke arbeidstijd op 31 december 1999 reeds minder bedraagt dan 38 uren per week, wordt die arbeidstijd verminderd met 1 uur.

Art. 4 - De arbeidstijd wordt in beginsel gespreid over de eerste vijf dagen van de week.

Art. 5 - §1. Afwijkingen van de algemene beginselen vervat in de artikelen 3 en 4 kunnen enkel ingevoerd worden door middel van een cao, gesloten op ondernemingsvlak.

DURÉE DE TRAVAIL ET SUPPLÉMENTS DE SALAIRE

Convention collective de travail du 7 septembre 2009 relative à la durée de travail

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION ET BUT

Article 1er - La présente convention collective de travail (cct) 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.

Art. 2 - La présente cct est conclue en exécution de la loi sur le travail du 16 mars 1971, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et de la cct n° 42 conclue au sein du Conseil National du Travail le 2 juin 1987.

CHAPITRE II

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Art. 3 - La durée conventionnelle du travail est fixée à 38 heures par semaine.

À partir du 1^{er} janvier 2000, la durée du travail conventionnelle est ramenée à 37 heures par semaine ; dans les entreprises où la durée du travail applicable au 31 décembre 1999 est déjà inférieure à 38 heures par semaine, cette durée est réduite d'une heure.

Art. 4 - Le temps de travail est réparti, en principe, sur les cinq premiers jours de la semaine.

Art. 5 - §1. Des dérogations aux principes généraux repris aux articles 3 et 4 ne peuvent être introduites que par le biais d'une cct, conclue au niveau de l'entreprise.

§2. In afwijking van de bepalingen van §1 gelden voor de arbeidstijdvermindering per 1 januari 2000 de hierna volgende regels:

Bij ontstentenis van overeenkomst op ondernemingsvlak zullen de modaliteiten van de arbeidstijdvermindering worden vastgesteld in het arbeidsreglement, overeenkomstig de ter zake voorziene wettelijke procedures. In dit geval kan enkel geopteerd worden voor één van volgende toepassingen:

- a) 1 uur arbeidstijdvermindering op weekbasis, bij het begin of op het einde van de dag, of
- b) toekenning van een halve dag compensatieverlof per maand.

Art. 6 - §1. In ondernemingen zonder tijdsregistratie wordt de arbeid verricht op vraag van de werkgever boven de grenzen van de arbeidstijd bepaald door de arbeidswet van 16 maart 1971 en bij deze cao, voor de betaling, afgerond naar het eerstvolgende hogere half uur of vol uur, naargelang het geval.

§2. In ondernemingen die een systeem van tijdsregistratie toepassen is de afronding waarvan sprake in §1 niet van toepassing.

Art. 7 - De overurentoeslag is verschuldigd vanaf het 39ste presatie-uur op weekbasis.

Art. 8 - De bedienden die gunstiger voorwaarden hebben verworven dan deze vermeld in de artikelen 5, 6 en 7 blijven deze behouden.

HOOFDSTUK III

ARBEIDSREGELING IN SOMMIGE ONDERNEMINGEN

Art. 9 - In afwijking van hoofdstuk II van deze cao wordt de bijzondere arbeidsregeling vervat in artikel 10 toegestaan in de ondernemingen, wat betreft de bedienden die op bestendige wijze één of meer functies uitoefenen in de hiernavermelde diensten:

- a) bevrachtingen;
- b) verzendingen;

§2. Par dérogation aux dispositions du §1 les règles suivantes s'appliquent à la réduction de la durée du travail au 1er janvier 2000.

À défaut de convention sur le plan de l'entreprise, les modalités de la réduction du temps de travail seront fixées dans le règlement de travail, conformément aux procédures légales prévues à cet effet. Dans ce cas, on pourra opter uniquement pour l'une des applications suivantes :

- a) une heure de réduction du temps de travail par semaine, au début ou en fin de journée, ou
- b) octroi d'un demi-jour de congé de compensation par mois.

Art. 6 - §1. Dans les entreprises qui ne pratiquent pas d'enregistrement du temps, les prestations effectuées au-delà des limites de la durée du travail fixées par la loi sur le travail du 16 mars 1971 et par la présente cct sont arrondies, pour le paiement, à la prochaine demi-heure ou heure entière supérieure, selon le cas.

§2. Dans les entreprises qui pratiquent un système d'enregistrement du temps, l'arrondissement dont question au §1 n'est pas d'application.

Art. 7 - Le sursalaire des heures supplémentaires est dû à partir de la 39e heure prestée sur base hebdomadaire.

Art. 8 - Les employés ayant acquis des conditions plus favorables que celles visées aux articles 5, 6 et 7, les conservent.

CHAPITRE III

RÉGIME DE TRAVAIL DANS CERTAINES ENTREPRISES

Art. 9 - En dérogation au chapitre II de la présente cct, le régime de travail spécial mentionné à l'article 10 est autorisé dans les entreprises en ce qui concerne les employés assumant de façon permanente une ou plusieurs fonctions dans les services repris ci-après :

- a) affrètements ;
- b) expéditions ;

- c) manifest;
- d) laad- en losactiviteiten;
- e) systeembediening der informatica en telecomunicatie, noodzakelijk voor de werking van voormelde operationele diensten.

Art. 10 - §1. De normale arbeidstijd voor de diensten vermeld in artikel 9 kan vastgesteld worden op 1.976 uren per kalenderjaar (52 weken x 38 uren).

Vanaf 1 januari 2000 wordt het grensbedrag vermeld in het eerste lid teruggebracht tot 1924 uren per kalenderjaar (52 weken x 37 uren).

§2. Bij de berekening van het aantal uren vermeld in §1 wordt rekening gehouden met:

- de bezoldigde dagen of daarmee gelijkgestelde dagen;
- de vakantie en verlofdagen;
- de feestdagen of hun vervangingsdagen;
- alle dagen gedekt door een compenserende vergoeding betaald door de werkgever.

§3. In afwijking van de bepalingen in §1 wordt het aantal uren per kalenderjaar proportioneel herleid in volgende gevallen:

- deeltijdse tewerkstelling;
- indiensttredingen in de loop van het kalenderjaar;
- ondernemingen waarin reeds een arbeidsregeling van minder dan 38 uren per week en, vanaf 1 januari 2000, 37 uren per week toepasselijk is.

§4. De normale arbeidstijd mag niet meer bedragen dan 10 uren per dag (bij continuarbeid 12 uren per dag) en 46 uren per week.

Bij overschrijding van die grenzen of van de jaargrenzen vermeld in §1 is overloon verschuldigd. Het aantal overuren mag nooit meer bedragen dan 65 uur per kalenderkwartaal.

- c) manifestes ;
- d) activités de chargement et de déchargement ;
- e) exploitation du système informatique et de la télécommunication, pour autant que nécessaire pour le fonctionnement des services opérationnels précités.

Art. 10 - §1er. La durée normale du travail pour les services mentionnés à l'article 9 peut être fixée à 1.976 heures par année civile (52 semaines x 38 heures).

À partir du 1er janvier 2000, le plafond mentionné au premier alinéa est ramené à 1924 heures par année calendrier (52 semaines x 37 heures).

§2. Pour le calcul du nombre d'heures mentionné au §1er il y a lieu de tenir compte :

- des journées rémunérées ou y assimilées ;
- des jours de vacances et de congé ;
- des jours fériés ou de leurs jours de remplacement ;
- de toutes les journées couvertes par une indemnité compensatoire payée par l'employeur.

§3. Par dérogation aux dispositions du §1er le nombre d'heures par année civile est réduit proportionnellement dans les cas suivants :

- occupation à temps partiel ;
- entrées en service au cours de l'année civile ;
- entreprises qui appliquent déjà un horaire comprenant moins de 38 heures par semaine et, à partir du 1er janvier 2000, 37 heures par semaine.

§4. La durée normale du travail ne peut jamais excéder 10 heures par jour (en cas de travail continu 12 heures par jour) ni 46 heures par semaine.

En cas de dépassement de ces limites ou de la limite annuelle mentionnée au §1 un sursalaire sera dû. Le nombre d'heures supplémentaires ne peut jamais être supérieur à 65 heures par trimestre calendrier.

§5. De maandelijkse loonafrekening die aan de bediende overhandigd wordt, zal expliciet volgende gegevens vermelden:

- het normaal aantal gewerkte uren (= 38 u/week en vanaf 1 januari 2000, 37 u/week);
- het aantal debet-uren (= minder dan 38 uren/week en vanaf 1 januari 2000, 37 u/week);
- het aantal bijkomende uren (= boven de 38u/week en vanaf 1 januari 2000, 37 u/week tot maximum 10u/dag - 12 u/dag bij continu arbeid - of 46u/week);
- het aantal overuren (= boven de 10 u/dag - 12 u/dag bij continu arbeid - of 46 u week).

De invoering van de bijzondere arbeidsregeling evenals de concrete omkaderingsmaatregelen zullen, voorafgaandelijk aan de invoering ervan in de onderneming, worden uitgewerkt in overleg met de ondernemingsraad, en/of met de syndicale delegatie of bij cao gesloten op ondernemingsvlak, en gevoegd worden bij het arbeidsreglement.

Deze omkaderingsmaatregelen betreffen o.a. de concrete uurroosters, de referteperiode van de gemiddelde arbeidstijd, de verwittigingstijd, eventuele toeslagen.

Bij onstentenis van vernoemde overlegorganen, of een cao op ondernemingsvlak, en zonder afbreuk te doen aan de reglementaire bepalingen, dient de onderneming de omkaderingsmaatregelen ter kennis te brengen, bij aangetekend schrijven, aan de Voorzitter van het Paritair Comité

De voorstellen van de onderneming kunnen worden ingevoerd na een eenparige beslissing van de werkgroep Algemene Zaken van het Paritair Comité. De werkgroep Algemene Zaken van het Paritair Comité neemt kennis van de voorstellen van de onderneming, en deelt binnen de zestig dagen na ontvangst van het schrijven van de onderneming, zijn beslissing mede aan de onderneming.

§5. Le décompte de paie mensuel, remis à l'employé doit mentionner explicitement les données suivantes :

- le nombre normal des heures travaillées (= jusqu'à 38 h/semaine et, à partir du 1er janvier 2000, 37h/semaine) ;
- le nombre normal d'heures à prester encore (= en-dessous des 38 h/semaine et, à partir du 1er janvier 2000, 37 h/semaine) ;
- le nombre d'heures complémentaires (= dépassant les 38 h/semaine et, à partir du 1er janvier 2000, 37 h/semaine jusqu'à maximum 10 h/jour - 12 h/jour en cas de travail continu - ou 46 h/semaine) ;
- le nombre d'heures supplémentaires (= dépassant 10 h/jour - 12 h/jour en cas de travail continu - ou 46 h/semaine).

L'introduction du régime de travail spécial ainsi que les mesures d'encadrement concrètes seront élaborées préalablement à l'introduction au sein de l'entreprise, en concertation avec le conseil d'entreprise, et/ou avec la délégation syndicale ou par cct conclue au niveau de l'entreprise, et reprises en annexe au règlement de travail.

Les dites mesures d'encadrement concernent entre autres les horaires concrets, la période de référence du temps de travail moyen, le délai d'avertissement, les suppléments éventuels.

À défaut des organes de concertation précités, ou d'une cct au niveau de l'entreprise, et sans porter préjudice aux dispositions réglementaires, l'entreprise est tenue de communiquer les mesures d'encadrement, par lettre recommandée, au président de la Commission Paritaire.

Les propositions de l'entreprise peuvent être instaurées après décision unanime du Groupe de travail Affaires générales de la Commission Paritaire. Le Groupe de travail Affaires générales de la Commission Paritaire prend connaissance des propositions de l'entreprise et communique sa décision à l'entreprise dans les soixante jours suivant réception de la lettre émanant de l'entreprise.

HOOFDSTUK IV**MODALITEITEN INZAKE DE
INVOERING VAN BIJZONDERE
ARBEIDSREGELINGEN**

Art. 11 - Arbeidsregelingen afwijkend van de algemene beginselen vervat in hoofdstuk II en van de bijzondere regeling vervat in hoofdstuk III, kunnen slechts ingevoerd worden door middel van een cao, gesloten op het vlak van de onderneming, ook als het afwijkingen betreft welke voorzien zijn in de wet van 17 maart 1987.

Art. 12 - Nieuwe arbeidsregelingen zoals bedoeld in artikel 2 van de wet van 17 maart 1987, kunnen slechts worden ingevoerd indien er een positieve weerslag is op de werkgelegenheid. Deze positieve weerslag wordt als verwezenlijkt beschouwd indien de onderneming het economisch voordeel van de maatregel aantoont en deze niet te baat neemt om over te gaan tot personeelsvermindering.

Art. 13 - De werkgever die voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, bedoeld in dit hoofdstuk, moet voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

Wanneer er een ondernemingsraad bestaat, ontvangt deze die informatie. Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de vakbondsafvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging wordt de informatie aan elke werknemer individueel verstrekt.

Bovendien wordt deze informatie eveneens voorafgaandelijk verstrekt aan de representatieve werknemersorganisaties van de sector.

Art. 14 - De bepalingen vervat in de ondernemings-cao bedoeld in artikel 11 wijzigen automatisch het arbeidsreglement van de onderneming.

CHAPITRE IV**MODALITÉS CONCERNANT
L'INTRODUCTION DE RÉGIMES
DE TRAVAIL SPÉCIAUX**

Art. 11 - Des régimes de travail dérogeant aux principes généraux repris au chapitre II et au régime spécial repris au chapitre III ne peuvent être introduits que par le biais d'une cct, conclue au niveau de l'entreprise, même s'il s'agit de dérogations prévues par la loi du 17 mars 1987.

Art. 12 - De nouveaux régimes de travail tels que visés à l'article 2 de la loi du 17 mars 1987, ne peuvent être introduits que s'il y a des répercussions positives sur l'emploi. Ces répercussions positives sont considérées comme étant réalisées si l'entreprise démontre l'avantage économique de la mesure et si elle n'en tire pas profit pour procéder à une réduction du personnel

Art. 13 - L'employeur qui a l'intention d'introduire de nouveaux régimes de travail, visés dans le présent chapitre, est tenu de fournir préalablement des informations par écrit concernant les facteurs justifiant l'introduction de ce dernier.

S'il existe un conseil d'entreprise, celui-ci recevra lesdites informations. À défaut d'un conseil d'entreprise, les informations seront fournies à la délégation syndicale. À défaut d'une délégation syndicale, les informations seront fournies individuellement à chaque travailleur.

En plus, ces informations seront également fournies préalablement aux organisations représentatives de travailleurs du secteur.

Art. 14 - Les dispositions reprises dans la cct d'entreprise visée à l'article 11 modifient automatiquement le règlement de travail de l'entreprise.

SLOTBEPALINGEN

Art. 15 - Deze cao vervangt de cao van 30 juni 1998 betreffende de arbeidsduur gewijzigd bij cao van 21 mei 1999, 7 mei 2001 en 14 mei 2003 respectievelijk algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 juli 2003 (BS 10 december 2003), 24 oktober 2001 (BS 6 maart 2002), 23 januari 2002 (BS 25 juni 2002) en 5 mei 2004 (BS 23 juni 2004).

Art. 16 - Deze cao heeft uitwerking vanaf 7 september 2009.

Deze cao wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend aan de Voorzitter van het Partair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties

DISPOSITIONS FINALES

Art. 15 - Cette cct remplace la cct du 30 juin 1998 relative à la durée de travail modifiée par la cct du 21 mai 1999, 7 mai 2001 et 14 mai 2003 respectivement rendue obligatoire par arrêté royal du 2 juillet 2003 (MB 10 décembre 2003), 24 octobre 2001 (MB 6 mars 2002), 23 janvier 2002 (MB 25 juin 2002) et 5 mai 2004 (MB 23 juin 2004).

Art. 16 - La présente cct sort ses effets à partir du 7 septembre 2009.

La présente cct est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au Président de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende de loontoeslag voor bepaalde arbeidsprestaties

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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.

HOOFDSTUK II

TOESLAGEN

Art. 2 - Onverminderd de wettelijke en reglementaire bepalingen moeten arbeid in ploegen, nachtarbeid zoals bedoeld in artikel 2, 2° van de wet van 17 maart 1987, weekendwerk en prestaties op feestdagen of hun vervangingsdag, vergoed worden met een bijzondere toeslag, vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming. Bestaande regelingen blijven van toepassing.

De collectieve arbeidsovereenkomst waarvan sprake in het eerste lid moet afgesloten worden uiterlijk binnen de zes maanden volgend op de invoering van de bijzondere arbeidsregeling.

Art. 3 - §1 Onder "stand-by" wordt verstaan de situatie van het operationeel personeel dat, buiten de gewone werkuren, onmiddellijk oproepen van de werkgever moet beantwoorden om een bepaalde arbeidsprestatie te leveren.

§2 Voor de toepassing van stand-by regelingen dienen schriftelijke afspraken te worden gemaakt op ondernemingsvlak. Bestaande stand-by regelingen blijven van toepassing.

Voor de invoering van stand-by regelingen dienen schriftelijke afspraken te worden gemaakt op ondernemingsvlak uiterlijk binnen de zes

Convention collective de travail du 7 septembre 2009 concernant le supplément de salaire pour certaines prestations de travail

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - La présente convention collective de travail 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

CHAPITRE II

SUPPLÉMENTS DE SALAIRE

Art. 2 - Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, le travail en équipes, le travail de nuit, tel que visé à l'article 2, 2° de la loi du 17 mars 1987, le travail du week-end et les prestations au cours de jours fériés ou leur jour de remplacement entraînent le paiement d'un supplément de salaire particulier, fixé par convention collective de travail au niveau de l'entreprise. Les régimes existants restent d'application.

La convention collective de travail dont question au premier alinéa doit être conclue au plus tard dans les six mois qui suivent l'introduction du régime de travail particulier.

Art. 3 - §1 Par "stand-by" il y a lieu d'entendre la situation du personnel opérationnel qui, en dehors des heures de travail ordinaires, doit répondre sur le champ aux appels de l'employeur en vue de fournir certaines prestations de travail.

§2 Pour l'application de régimes de stand-by il y a lieu de faire un accord écrit au niveau de l'entreprise. Des régimes de stand-by existants restent d'application.

Pour l'introduction de régimes de stand-by il y a lieu d'établir un accord écrit au niveau de l'entreprise au plus tard dans les six mois qui suivent

maanden na de invoering ervan.

Art. 4 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2003 betreffende de loontoeslag voor bepaalde arbeidsprestaties, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 mei 2004 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 23 juni 2004), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juni 2005 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2003 betreffende de toeslag voor bepaalde arbeidsprestaties, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 december 2005 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 23 december 2005).

Art. 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 7 september 2009 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité, voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

leur introduction.

Art. 4 - Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 14 mai 2003 concernant le supplément de salaire pour certaines prestations de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 mai 2004 (paru au Moniteur Belge du 23 juin 2004), modifiée par la convention collective de travail du 1er juin 2005 modifiant la convention collective de travail du 14 mai 2003 concernant le supplément de salaire pour certaines prestations de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 décembre 2005 (paru au Moniteur belge du 23 décembre 2005).

Art. 5 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 7 septembre 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au président de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

Koninklijk besluit van 13 september 1998 waarbij nachtarbeid wordt toegestaan voor het uitvoeren van sommige werken in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek ressorteren

Artikel 1 - Dit besluit is van toepassing op de bedienden tewerkgesteld in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek ressorteren en op hun werkgever.

Art. 2 - §1. De bij artikel 1 bedoelde werknemers mogen 's nachts worden tewerkgesteld voor het uitvoeren van de volgende werken:

- laboranten-, controle- en kwaliteitsfuncties en kwaliteitscontrole;
- bedienden belast met expeditie-, bevrachting- en manifestfuncties,
- bedienden belast met functies bij het laden en lossen voor alle vervoersmodi;
- bedienden belast met "physical distribution" (opslag) functies;
- bedienden belast met systeembediening van de informatica en telecommunicatie, noodzakelijk voor de werking van voormelde operationele diensten;
- bedienden in voornoemde functies tewerkgesteld in ploegen.

§2. Zo er een vakbondsafvaardiging is, geschiedt het invoeren van een arbeidsregeling met nachtprestaties binnen het kader van dit besluit overeenkomstig het bepaalde in artikel 38, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

§3. In de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat, dient de werkgever die binnen het kader van dit besluit een arbeidsregeling met nachtprestaties wenst in te voeren, een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te sluiten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze overeenkomst wordt bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité overgemaakt.

Arrêté royal du 13 septembre 1998 autorisant le travail de nuit pour l'exécution de certains travaux dans les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique

Article 1er - Le présent arrêté s'applique aux employés occupés par les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et à leur employeur

Art. 2 - §1er. Les travailleurs visés à l'article 1er peuvent être occupés la nuit afin d'effectuer les travaux suivants :

- les fonctions de laborantin et de contrôle dans le contrôle de qualité ;
- les employés chargés de fonction d'expédition, d'affrètement et manifestes ;
- les employés chargés de fonctions de chargement et de déchargement pour tous les moyens de transport ;
- les employés chargés de fonctions de "physical distribution" (stockage) ;
- les employés chargés de la commande de systèmes d'informatique et de télécommunication, pour autant que nécessaire pour le fonctionnement des services opérationnels précités ;
- les employés occupés dans les fonctions précitées travaillant en équipes.

§2. S'il existe une délégation syndicale, l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit dans le cadre de cet arrêté doit se faire conformément à l'article 38, §1er de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

§3. Dans les entreprises où il n'existe pas de délégation syndicale, l'employeur qui souhaite introduire un régime de travail comportant des prestations de nuit dans le cadre de cet arrêté, doit conclure une convention collective de travail (cct) au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Cette convention doit être envoyée sous pli recommandé à la poste au Président de la Commission Paritaire.

Alvorens tot het sluiten van deze overeenkomst over te gaan, wordt het verslag van de raadplegingen, bedoeld in artikel 38, §3 van de wet van 16 maart 1971, bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité overgemaakt.

Na het sluiten van deze cao, dient te worden overgegaan tot een wijziging van het arbeidsreglement overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§4. Zes maanden na de inwerkingtreding van de cao in de onderneming, wordt een verslag opgesteld in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, met de organisaties waarmee de collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten. Het Paritair Comité bepaalt de inhoud van dit verslag bij algemeen verbindend verklaarde cao.

Dit verslag wordt bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité overgemaakt.

Art. 3 - Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Art. 4 - Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Avant la conclusion de cette convention, le rapport des consultations, visé à l'article 38, §3 de la loi du 16 mars 1971, sera transmis sous pli recommandé à la poste au Président de la Commission Paritaire.

Après la conclusion de la cct, il devra être procédé à la modification du règlement de travail conformément aux dispositions des articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

§4. Six mois après l'entrée en vigueur dans l'entreprise de la cct, un rapport sera rédigé au sein du conseil d'entreprise ou, à son défaut, avec la délégation syndicale ou, à son défaut, avec les organisations avec lesquelles la convention collective de travail a été conclue. La Commission Paritaire détermine le contenu de ce rapport par une cct rendue obligatoire.

Ce rapport sera transmis sous pli recommandé à la poste au Président de la Commission Paritaire.

Art. 3 - Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Art. 4 - Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002 betreffende de invoering van arbeidstijdregelingen met nachtprestaties

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Art. 2 - Deze cao wordt gesloten in uitvoering van artikel 2 §4 van het koninklijk besluit van 13 september 1998 waarbij nachtarbeid wordt toegestaan voor het uitvoeren van sommige werken in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Art. 3 - Het verslag bedoeld in artikel 2 §4 van voormeld koninklijk besluit van 13 september 1998 moet de volledige identificatie van de werkgever vermelden. Het moet betrekking hebben op volgende elementen:

- de soort van activiteit waarvoor de arbeidstijdregeling met nachtarbeid wordt toegepast;
- het aantal betrokken bedienden, ingedeeld volgens geslacht en afdeling van de onderneming
- de toegepaste uurroosters;
- het respect van de begeleidingsmaatregelen vervat in de CAO nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad;
- een evaluatie van de toegepaste regeling.

Art. 4 - Deze cao treedt in werking op 1 juli 2002 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maand, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Convention collective de travail du 5 juillet 2002 concernant l'introduction de régimes de travail comportant des prestations de nuit

Article 1er - La présente convention collective de travail (cct) 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.

Art. 2 - La présente cct est conclue en exécution de l'article 2 §4 de l'arrêté royal du 13 septembre 1998 autorisant le travail de nuit pour l'exécution de certains travaux dans les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

Art. 3 - Le rapport visé à l'article 2 §4 de l'arrêté royal du 13 septembre 1998 précité doit mentionner l'identification complète de l'employeur. Il doit avoir trait aux éléments suivants :

- la nature des activités pour lesquelles le régime de travail comportant des prestations de nuit est appliqué ;
- le nombre d'employés concernés, réparti selon le sexe et le département de l'entreprise ;
- les horaires appliqués ;
- le respect des mesures d'encadrement contenues dans la CCT n° 46 du Conseil National du Travail ;
- une évaluation du régime appliqué.

Art. 4 - La présente cct entre en vigueur le 1er juillet 2002 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

Aanbeveling van 4 april 2006 betreffende de tijdsregistratie in de ondernemingen

Uit de enquête naar de arbeidsbeleving, die werd uitgevoerd in 2003 bij de bedienden van de sector PC 226, is o.m. gebleken dat een adequate organisatie van de arbeidstijd een belangrijke factor is voor het arbeidswelzijn van de bedienden in de onderneming.

De sociale partners van de sector zijn dan ook van mening dat een correcte registratie van de werkuren (zowel intern als eventueel extern) evenals de daarmee samenhangende elementen bijzondere aandacht verdient.

Vooreerst wensen de sociale partners sommige bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1998 betreffende de arbeidsduur in herinnering te brengen m.n.:

“Artikel 6 - §1: In de ondernemingen zonder tijdsregistratie wordt arbeid verricht op vraag van de werkgever boven de grenzen van de arbeidsduur bepaald door de arbeidswet van 16 maart 1971 en bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor de betaling, afgerond naar het eerstvolgende hogere half uur of vol uur, naar gelang het geval.”

“Artikel 6 - §2: In ondernemingen die een systeem van tijdsregistratie toepassen is de afronding waarvan sprake in §1 niet van toepassing.”

In toepassing van artikel 6, 2° van de wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen dient de wijze van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon opgenomen te worden in het arbeidsreglement.

Daarenboven heeft een correcte registratie van de arbeidstijd voornamelijk volgende voordelen, zowel voor de werkgevers als voor de bedienden zelf:

1. een betere en eenvoudiger administratieve verwerking van de gepresteerde uren evenals van de afwezigheidsdagen of –perioden,

Recommandation du 4 avril 2006 afférente à l'enregistrement du temps de travail dans les entreprises

De l'enquête sur le vécu du travail, menée en 2003 auprès des employés du secteur CP 226, il est ressorti e.a. qu'une organisation adéquate du temps de travail constitue un facteur important pour le bien-être au travail des employés dans l'entreprise.

Dès lors, les partenaires sociaux du secteur sont d'avis qu'un enregistrement correct des heures de travail (tant internes qu'éventuellement externes) ainsi que des éléments y liés, méritent une attention particulière.

Tout d'abord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler certaines dispositions de la convention collective de travail du 30 juin 1998 relative à la durée de travail, à savoir :

“Article 6 - §1er : dans les entreprises qui ne pratiquent pas d'enregistrement du temps, les prestations effectuées au-delà des limites de la durée du travail fixées par la loi sur le travail du 16 mars 1971 et par la présente convention collective de travail sont arrondies, pour le paiement, à la prochaine demi-heure ou heure entière supérieure, selon le cas.”

“Article 6 - §2 : dans les entreprises qui pratiquent un système d'enregistrement du temps, l'arrondissement dont question au §1er n'est pas d'application.”

En application de l'article 6, 2° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération doivent être indiqués dans le règlement de travail.

D'autre part, un enregistrement du temps de travail présente les avantages suivants, tant pour les employeurs que pour les employés eux-mêmes :

1. un traitement administratif plus efficace et simple des heures prestées ainsi que des jours ou périodes d'absence tels que p.ex. maladie,

- zoals bv. ziekte, vakantie, kort verzuim, feestdagen, enz.
2. een optimaal beheer van de pauzes, gepresterde overuren en prestaties die in aanmerking komen voor de toekenning van bepaalde voordelen (bv. aantal maaltijdcheques, eindejaarspremie)
 3. een accurate opvolging en toepassing van glijdende uurschema's, flexibele arbeidstijdregelingen, ploegenarbeid, recuperatie van overuren, deeltijdse arbeidsregimes e.d.m.
 4. geen onzekerheid en discussies in de onderneming doordat de geregistreerde gegevens op een ondubbelzinnige manier kunnen gecontroleerd, vergeleken en geanalyseerd worden in overleg met de gestructureerde overlegorganen in de onderneming.
 5. de beschikbaarheid van een betrouwbare basis voor de vermelding van een aantal wettelijk vereiste en andere nuttige gegevens op de loonafrekening van de bedienden
 6. de mogelijke koppeling van de gegevens aan andere toepassingen in de onderneming zoals bv. facturatie en planning.
 7. het invoeren van een geëigend registratiesysteem moet een beter overzicht geven aan structurele overuren waardoor via overleg deze overuren zoveel als mogelijk worden weggewerkt.

Om al die redenen en in het belang van het welzijn op het werk, dringen de sociale partners van de sector erop aan dat de ondernemingen gebruik zouden maken van een systeem van aanwezigheidsregistratie, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke arbeidsorganisatie in de onderneming. Waar mogelijk kan gebruik worden gemaakt van professionele apparatuur voor de tijdsregistratie zoals een tikklok, een elektronisch tijdsregistratiesysteem of een softwarepakket op computer.

De sociale partners bevelen de ondernemingen aan om in de geëigende overlegorganen de aanbeveling te bespreken.

vacances, petits chômages, jours fériés, etc.

2. une gestion optimale des pauses, des heures supplémentaires prestées et des prestations prises en considération pour l'octroi de certains avantages (p.ex. nombre de chèques-repas, prime de fin d'année)
3. le suivi et l'application minutieux des horaires souples, des régimes de travail flexibles, du travail en équipes, de la récupération d'heures supplémentaires, des régimes de travail à temps partiel et d'autres régimes semblables
4. plus d'incertitude ni discussion dans l'entreprise du fait que les données enregistrées peuvent être contrôlées comparées et analysées d'une manière explicite, en concertation avec les organes de concertation structurés dans l'entreprise.
5. la disponibilité d'une base fiable pour la mention d'un nombre de données requises légalement et d'autres données utiles sur le décompte salarial des employés
6. la liaison possible des données à d'autres applications dans l'entreprise, telles que p.ex. la facturation et le planning.
7. l'instauration d'un système d'enregistrement approprié doit donner un meilleur aperçu des heures supplémentaires structurelles en vue d'éliminer tant que possible ces heures supplémentaires par le biais de la concertation.

Pour toutes ces raisons et dans l'intérêt du bien-être au travail, les partenaires sociaux du secteur insistent auprès des entreprises pour qu'elles utilisent un système d'enregistrement de la présence, en tenant compte de l'organisation de travail spécifique dans l'entreprise. Dans la mesure du possible on pourra utiliser un dispositif professionnel pour l'enregistrement du temps de travail comme une pointeuse, un système d'enregistrement électronique ou un logiciel sur ordinateur.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de discuter la recommandation au sein des organes de concertation appropriés.

BEVOEGDHEIDSSFEER VAN HET PC 226

Koninklijk besluit van 6 april 1995 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (gewijzigd bij koninklijk besluit van 12 mei 2021)

Artikel 1 - §1. Er wordt een paritair comité opgericht, genaamd "Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek", dat bevoegd is voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgevers, waarvan de ondernemingen door hun hoofdzakelijke activiteiten behoren tot:

1. de bedrijfstakken van de internationale handel, het vervoer voor rekening van derden, de tussenpersonen in het vervoer en de met deze bedrijfstakken aanverwante dienstverlening;
2. de bedrijfstak van de havens, ongeacht of deze ondernemingen zijn gevestigd binnen of buiten de havengebieden zoals vastgelegd in het ressort van het Paritair Comité voor het havenbedrijf;
3. de bedrijfstak van de ondernemingen die, zowel binnen als buiten de havengebieden, voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen.

Onder logistieke activiteiten wordt verstaan: ontvangst, opslag, weging, verpakking, etikettering, voorbereiding van bestellingen, beheer van voorraden of verzending van grondstoffen, goederen of producten in de verschillende stadia van hun economische cyclus, zonder dat er nieuwe half-gewerkte of afgewerkte grondstoffen, goederen of producten worden voort gebracht.

Onder voor rekening van derden wordt verstaan: het uitvoeren van logistieke activiteiten voor andere natuurlijke of rechtspersonen en onder voorwaarde dat de ondernemingen die voor rekening van derden logistieke activiteiten uitoefenen op geen enkel ogenblik eigenaar van de

CHAMP DE COMPÉTENCE DE LA CP 226

Arrêté royal du 6 avril 1995 instituant la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et fixant sa dénomination et sa compétence (modifié par l'arrêté royal du 12 mai 2021)

Article 1er - §1. Il est institué une commission paritaire, dénommée "Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique", compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et leurs employeurs, dont les entreprises, en raison de leurs activités principales ressortissent :

1. aux branches d'activité du commerce international, du transport pour le compte de tiers, des auxiliaires de transport et aux branches d'activité prestataires de services connexes à celles-ci ;
2. à la branche d'activité des ports, que ces entreprises soient situées ou non dans ou en dehors des zones portuaires fixées dans le ressort de la Commission paritaire des ports ;
3. à la branche d'activité des entreprises qui, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des zones portuaires, exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques.

Par activités logistiques, on entend : réception, stockage, pesage, conditionnement, étiquetage, préparation de commandes, gestion des stocks ou expédition de matières premières, biens ou produits aux différents stades de leur cycle économique, sans que ne soit produit de nouvelles matières premières, biens ou produits semi-finis ou finis.

Par pour le compte de tiers il faut entendre : la réalisation d'activités logistiques pour le compte d'autres personnes morales ou physiques et à condition que les entreprises qui exercent pour le compte de tiers des activités logistiques ne deviennent à aucun moment propriétaires des

betrokken grondstoffen, goederen of producten worden.

Met ondernemingen die voor rekening van derden logistieke activiteiten uitoefenen worden gelijkgesteld de ondernemingen die bij verbonden vennootschappen van de groep grondstoffen, goederen of producten aankopen en deze grondstoffen, goederen of producten verkopen aan verbonden vennootschappen van de groep en in zo verre deze grondstoffen, goederen of producten tevens het voorwerp zijn van logistieke activiteiten.

Onder een groep van verbonden vennootschappen wordt verstaan de verbonden vennootschappen die tevens voldoen aan de voor waarden gesteld in artikel 11, 1°, van de wet van 7 mei 1999 betreffende het wetboek van vennootschappen.

Het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek is niet bevoegd voor de ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen en de daarmee gelijkgestelde ondernemingen wanneer deze logistieke activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een productie- of handelsactiviteit waarbij deze logistieke activiteiten opgenomen zijn in de bevoegdheid van een specifiek paritair comité.

§2. Maken, bij wijze van voorbeeld, deel uit van deze bedrijfstakken en aanverwante dienstverlening, de volgende ondernemingen en activiteiten:

1. de goederenmakelaars, handelsprospecteurs, handelsagenten en goederencomissionairs in het kader van de internationale handel;
2. de internationale handelsmaatschappijen (international trading houses);
3. de rederijen;
4. de ondernemingen voor binnenscheepvaart;
5. de ondernemingen voor wegvervoer voor rekening van derden;
6. de maritieme kantoren;
7. de scheepsagenten;

matières premières, biens ou produits concernés.

Sont assimilées aux entreprises qui exercent pour le compte de tiers des activités logistiques, les entreprises qui achètent auprès d'entreprises liées du groupe des matières premières, biens ou produits et vendent ces matières premières, biens ou produits aux entreprises liées du groupe et pour autant que ces matières premières, biens ou produits fassent en outre l'objet d'activités logistiques.

Par groupe d'entreprises liées, on entend les entreprises liées qui répondent, en outre, aux conditions fixées à l'article 11, 1° de la loi du 7 mai 1999 contenant le Code des sociétés.

La Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique n'est pas compétente pour les entreprises qui exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques et les entreprises assimilées lorsque ces activités logistiques constituent un élément indissociable d'une activité de production ou de commerce pour autant que ces activités logistiques soient reprises dans le champ de compétence d'une commission paritaire spécifique.

§2. Font partie de ces branches d'activité et services connexes, à titre d'exemple, les entreprises et activités suivantes :

1. les courtiers de marchandises, prospecteurs commerciaux, agents commerciaux et commissionnaires de marchandises dans le cadre du commerce international ;
2. les sociétés de commerce international (international trading houses) ;
3. les entreprises d'armement ;
4. les entreprises de batellerie ;
5. les entreprises de transport routier pour compte de tiers ;
6. les bureaux maritimes ;
7. les agents maritimes ;

8. de vervoersmakelaars, bevrachters en scheepsmakelaars;
9. de nijverheidszeevaartagenten;
10. de vervoerscommissaires;
11. de expeditiekantoren en commissaires-expediteurs bij het vervoer;
12. de tolagentschappen en douane-expediteurs;
13. de besteldiensten en/of koerierbedrijven;
14. de ondernemingen voor organisatie, coördinatie, gegevensverwerking of informatie betreffende vervoersactiviteiten;
15. de ondernemingen voor de verhuur van containers, laadbakken, rollend materieel voor goederenvervoer, motorvoertuigen voor wegverkeer;
16. de ondernemingen voor beloodsing en voor slepen en berging van schepen;
17. de ondernemingen voor bevoorrading van zee-, binnen- en/of luchtschepen;
18. de ondernemingen, zowel binnen als buiten de havengebieden, voor het stouwen, het laden en/of lossen van goederen;
19. de averijcommissarissen en dispacheurs;
20. de experten inzake schaderegeling betreffende goederen, containers, laadbakken, rollend materieel voor goederenvervoer en/of schepen;
21. de goederencontroleurs en/of inspecteurs;
22. de bureaus voor classificatie van schepen;
23. de ondernemingen voor nautische inspectie;
24. de ondernemingen voor het laden en/of lossen van vliegtuigen en aanverwante dienstverlening;
25. de ondernemingen die voor rekening van derden verhuisactiviteiten uitoefenen.

§3. Ressorteren niet onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek:

1. de ondernemingen die, in het kader van hun normale productie- of verwerkingsactiviteiten in België, hetzij grondstoffen of goederen in

8. les courtiers de transport, affréteurs et courtiers maritimes ;
9. les agents maritimes d'usines ;
10. les commissionnaires de transports ;
11. les bureaux d'expédition et les commissionnaires-expéditeurs au transport ;
12. les agences en douane et les transitaires en douane ;
13. les entreprises de messageries et/ou de transports de courrier ;
14. les entreprises d'organisation, de coordination, de traitement de l'information ou d'information en matière d'activités de transport ;
15. les entreprises de location de conteneurs, de bennes de chargement, de matériel roulant pour le transport de marchandises, de véhicules à moteur pour le transport routier ;
16. les entreprises de pilotage et de remorquage et sauvetage de bateaux ;
17. les entreprises d'approvisionnement de navires de mer, de bateaux de navigation intérieure et/ou d'aérodynes ;
18. les entreprises, tant dans les zones portuaires qu'en dehors, s'occupant d'arrimage de chargement et/ou déchargement de marchandises ;
19. les commissaires d'avaries et les dispacheurs ;
20. les experts en matière de règlement de dégâts aux marchandises, aux conteneurs, aux bennes de chargement, au matériel roulant pour le transport de marchandises et/ou aux navires ;
21. les contrôleurs et/ou inspecteurs de marchandises ;
22. les bureaux de classification des navires ;
23. les entreprises d'inspection nautique ;
24. les entreprises de chargement et/ou de déchargement d'avions et services connexes ;
25. les entreprises qui exercent pour le compte de tiers des activités de déménagement.

§3. Ne ressortissent pas à la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes :

1. les entreprises qui, dans le cadre de leurs activités normales de production ou de façonnage en Belgique, soit achètent et/

het buitenland kopen en/of verkopen, hetzij grondstoffen of goederen in- en/of uitvoeren;

2. de ondernemingen die op basis van de grondstoffen, goederen of diensten, waarin zij hoofdzakelijk internationale handel drijven, ressorteren onder een ander daarvoor specifiek bevoegd paritair comité. Deze uitsluiting geldt niet voor de ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen en de daar mee gelijkgestelde ondernemingen zoals bepaald in het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, uitgezonderd de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel;
3. de hoofdarbeiders die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel, het Paritair Comité voor het havenbedrijf, het Paritair Comité voor het hotelbedrijf of het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart;
4. het varend personeel en het personeel dat werk aan boord van schepen verricht gedurende de aanwezigheid in een op Belgisch grondgebied gelegen haven, beiden vallend onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de koopvaardij;
5. de reisbureaus en de reisorganisatoren;
6. de ondernemingen die, op het vlak van petroleumproducten en/of -derivaten, instaan voor uitsluitend het vervoer voor rekening van derden waaronder wordt begrepen dat het product van de ene naar de andere laadlocatie wordt vervoerd op aangeven van de opdrachtgever, zonder dat de onderneming ooit enige financiële of commerciële activiteit met betrekking tot dit product uit oefent.

Art. 2 - Artikel 1, §2, vijfde lid van het koninklijk besluit van 9 februari 1971 tot oprichting van

ou vendent des matières premières ou des marchandises à l'étranger, soit importent et/ou exportent des matières premières ou des marchandises ;

2. les entreprises qui, sur la base des matières premières, des marchandises ou des services, qui font en ordre principal l'objet de leur commerce international, ressortissent à une autre commission paritaire spécifique compétente à ce sujet. Cette exclusion ne s'applique pas pour les entreprises qui exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques et les entreprises assimilées, tel que défini dans le champ de compétence de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, à l'exception des entreprises qui ressortissent à la compétence de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique et de la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole ;
3. les travailleurs intellectuels qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique et la Commission Paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole, de la Commission Paritaire des ports, de la Commission Paritaire de l'industrie hôtelière ou de la Commission Paritaire de l'aviation commerciale ;
4. le personnel naviguant et le personnel qui effectue du travail à bord pendant la durée de la présence dans un port situé en territoire belge, les deux relevant de la compétence de la Commission paritaire pour la marine marchande ;
5. les bureaux de tourisme et les voyagistes ;
6. les entreprises qui, en matière de produits pétroliers et/ou dérivés, s'occupent exclusivement du transport pour le compte de tiers, à savoir le transport du produit d'un lieu de chargement à l'autre selon indications du client, sans que l'entreprise n'effectue d'activité financière ou commerciale en rapport avec ce produit.

Art. 2 - L'article 1er, §2, cinquième alinéa de l'arrêté royal du 9 février 1971 instituant certaines

sommige paritaire comités en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid, gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 januari 1992, wordt opgeheven.

Het Paritair Comité voor import, export, doorvoer en buitenlandse handel en voor de maritieme en expeditiekantoren blijft bestaan, wat de werknemers en hun werkgevers betreft die voor de inwerkingtreding van dit besluit onder de bevoegdheid van dat paritair comité ressorteerden, tot de dag van de installatie van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, bedoeld in artikel 1.

Vanaf de datum van de installatie van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, bedoeld in artikel 1, is dit besluit eveneens van toepassing op de werknemers en hun werkgevers die voor de inwerkingtreding ervan onder de bevoegdheid van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden ressorteerden.

Art. 3 - Artikel 1, 15°, van het koninklijk besluit van 17 januari 1972 tot vaststelling van het aantal leden van bepaalde paritaire comités, wordt opgeheven. De voorzitter, de ondervoorzitter en de leden van het Paritair Comité voor import, export, doorvoer en buitenlandse handel en voor de maritieme en expeditiekantoren, blijven evenwel hun mandaat uitoefenen tot uiterlijk de dag van de installatie van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, bedoeld in artikel 1.

Art. 4 - Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence, modifié par l'arrêté royal du 10 janvier 1992, est abrogé.

La Commission Paritaire pour l'import, l'export, le transit et le commerce extérieur et pour les bureaux maritimes et d'expédition continue à exister, en ce qui concerne les travailleurs et leurs employeurs qui relevaient de la compétence de cette commission paritaire avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, jusqu'à la date de l'installation de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, visée à l'article 1er.

À partir de la date de l'installation de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, visée à l'article 1er, le présent arrêté s'applique également aux travailleurs et à leurs employeurs qui, avant son entrée en vigueur, ressortissaient à la Commission Paritaire nationale auxiliaire pour employés.

Art. 3 - L'article 1er, 15°, de l'arrêté royal du 17 janvier 1972 fixant le nombre de membres de certaines commissions paritaires, est abrogé. Le président, le vice-président et les membres de la Commission Paritaire pour l'import, l'export, le transit et le commerce extérieur et pour les bureaux maritimes et d'expédition continuent toutefois à exercer leur mandat au plus tard jusqu'à la date de l'installation de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, visée à l'article 1er.

Art. 4 - Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2007 gesloten in uitvoering van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, betreffende de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken op de werkgevers die vanaf 10 juni 2007 voor het eerst onder dit Paritair Comité ressorteren

Artikel 1 - Deze bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die met ingang van 10 juni 2007 voor het eerst onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, waarvan de bevoegdheid en de naam gewijzigd zijn bij Koninklijk besluit van 7 mei 2007, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 31 mei 2007.

Art. 2 - Alle collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en aanverwante bedrijfstakken, die nog van kracht zijn op 10 juni 2007, zijn vanaf deze datum van toepassing op de in artikel 1 bedoelde ondernemingen.

Art. 3 - Deze cao heeft uitwerking met ingang van 10 juni 2007 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elk van de ondertekenende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van zes maanden in acht wordt genomen. Deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek van het en aan elk van de ondertekenende partijen betekend en heeft uitwerking de derde werkdag na de datum van verzending.

Convention collective de travail spéciale du 13 septembre 2007 conclue en exécution de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, relative à l'application des conventions collectives de travail conclues en Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes aux employeurs ressortant à partir du 10 juin 2007 pour la première fois à cette Commission paritaire

Article 1er - La présente convention collective de travail spéciale s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui, à partir du 10 juin 2007, ressortissent pour la première fois à la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique dont le champ de compétence a été modifié par l'arrêté royal du 7 mai 2007, publié au Moniteur belge du 31 mai 2007.

Art. 2 - Toutes les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes qui sont toujours en vigueur au 10 juin 2007, s'appliqueront à partir de cette date aux entreprises visées à l'article premier.

Art. 3 - Cette cct prend effet au 10 juin 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois. Ce préavis est notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique ainsi qu'à chacune des parties signataires. Il prend effet au troisième jour ouvrable à partir de la date d'envoi de la lettre.

BEZOLDIGINGS- VOORWAARDEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

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.

HOOFDSTUK II:

WEDDEN VAN DE BEDIENDEN

AFDELING 1: INDEXMECHANISME

Art. 2 - De minimumweddeschaal evenals de reële wedden beperkt tot de eindwedde van klasse 8, zullen op 1 januari van elk jaar worden aangepast in functie van de reële evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex en berekend als volgt :

afgevlakte gezondheidsindex van december jaar-1

afgevlakte gezondheidsindex van december jaar-2

Commentaar: het resultaat van deze formule wordt afgekapt op 5 cijfers na de komma en vervolgens wiskundig afgerond op 4 cijfers na de komma.

Deze aanpassing vindt niet plaats indien het resultaat van de formule negatief is. In voorkomend geval wordt het negatief resultaat verrekend op de eerstvolgende positieve indexering(en).

Indien bij de aanvang van het jaar gelijktijdig een verhoging voortvloeiende uit de koppeling van

CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 relative aux conditions de rémunération

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - La présente convention collective de travail (CCT) 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.

CHAPITRE II

RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS

SECTION 1 : MÉCANISME D'INDEXATION

Art. 2 - Le barème des rémunérations minimums ainsi que les rémunérations réelles limitées à la rémunération finale de la classe 8, seront adaptés le 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution réelle de l'indice santé lissé et calculée comme suit :

l'indice santé lissé de décembre de l'année -1

l'indice santé lissé de décembre de l'année -2

Commentaire : le résultat de cette formule est coupé à 5 décimales, puis arrondi mathématiquement à 4 décimales.

Cette adaptation n'a pas lieu si le résultat de cette formule est négatif. Le cas échéant, le résultat négatif sera imputé sur la ou les première(s) indexation(s) positive(s) suivante(s).

Si, au début de l'année, il faut appliquer à la fois une augmentation découlant de la liaison

de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex en een andere loonsverhoging moeten worden toegepast, wordt de aanpassing voortvloeiende uit de koppeling aan het afgevlakt gezondheidsindexcijfer toegepast vóór de loonsverhoging.

Art. 3 - Voor de indexering van de weddeschaal worden volgende regels toegepast:

- a) de bedragen van de in voege zijnde weddeschaal worden vermenigvuldigd met het resultaat van de formule van artikel 2 tot op de derde decimaal nauwkeurig, zonder afronding;
- b) de resultaten gevonden bij toepassing van de regel onder a) worden afgerond op de tweede decimaal naar boven of naar beneden naargelang de derde decimaal al dan niet ten minste gelijk is aan 5;
- c) de afgeronde bedragen bij toepassing van de regel onder b) vormen de nieuwe weddeschaal die telkens de basis is voor een volgende indexering.

Art. 4 - Bij de indexering van de werkelijke wedden, die hoger liggen dan de voorziene minimumwedden, desgevallend begrensd tot de eindwedde van klasse 8 zoals bepaald in artikel 2, worden de resultaten afgerond op de tweede decimaal naar boven of naar beneden naargelang de derde decimaal al dan niet ten minste gelijk is aan 5.

Art. 5 - De bedienden die inzake indexering gunstiger voorwaarden hebben verworven op bedrijfsvlak blijven deze behouden.

AFDELING 2: MINIMUMWEDDESCHAAL VOOR DE BEDIENDEN

Art. 6 - Op 1 januari 2024 wordt de minimumweddeschaal voor de bedienden als volgt vastgesteld:

à l'indice santé lissé et une autre augmentation salariale, l'adaptation découlant de la liaison à l'indice santé lissé est appliquée avant l'augmentation salariale.

Art. 3 - L'indexation du barème est effectuée selon les règles suivantes :

- a) les montants du barème applicable sont multipliés par le résultat de la formule de l'article 2 jusqu'à la troisième décimale précise, sans arrondissement ;
- b) les résultats obtenus par l'application de la règle sous a) sont arrondis à la deuxième décimale supérieure ou inférieure selon que la troisième décimale est au moins égale à 5 ou non ;
- c) les montants arrondis par l'application de la règle sous b) constituent le nouveau barème qui constitue chaque fois la base pour une indexation suivante.

Art. 4 - Lors de l'indexation des rémunérations réelles qui sont supérieures aux rémunérations minimums prévues, le cas échéant limitées à la rémunération finale de la classe 8 comme prévu à l'article 2, les résultats sont arrondis à la deuxième décimale supérieure ou inférieure selon que la troisième décimale est au moins égale à 5 ou non.

Art. 5 - Les employés ayant acquis en matière d'indexation des conditions plus favorables au niveau de l'entreprise, les conservent.

SECTION 2 : LE BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMUMS POUR LES EMPLOYÉS

Art. 6 - Au 1er janvier 2024, le barème des rémunérations minimums pour les employés est fixé comme suit :

WEDDESCHAAL JANUARI 2024 / BARÈME JANVIER 2024

Klasse Classe	Ancienniteit Ancienneté														
	0 jaar 0 ans	1 jaar 1 an	3 jaar 3 ans	6 jaar 6 ans	9 jaar 9 ans	12 jaar 12 ans	15 jaar 15 ans	18 jaar 18 ans	21 jaar 21 ans	25 jaar 25 ans	30 jaar 30 ans	35 jaar 35 ans	40 jaar 40 ans	42 jaar 42 ans	45 jaar 45 ans
1	2431,09	2475,77	2520,18	2564,65	2609,54	2653,98	2683,07	2711,96	2741,06	2769,96	2799,02	2832,44	2866,00	2879,59	2899,99
2	2653,98	2698,65	2743,29	2787,95	2886,11	3051,21	3178,40	3314,22	3432,62	3560,07	3687,04	3814,28	3941,31	3993,81	4072,60
3	2801,10	2845,74	2899,40	2966,58	3078,27	3211,78	3372,62	3492,82	3613,28	3733,96	3854,27	3992,71	4130,99	4188,24	4274,10
4	2948,34	2993,03	3046,91	3113,67	3225,33	3358,91	3519,48	3640,15	3760,58	3881,04	4001,72	4126,43	4251,24	4302,71	4379,88
5	3095,85	3140,54	3194,18	3260,76	3372,62	3510,68	3675,80	3791,75	3907,88	4023,86	4139,81	4260,45	4381,08	4430,73	4505,16
6	3242,98	3287,78	3385,71	3452,69	3564,38	3711,42	3898,84	4014,87	4130,99	4247,14	4362,87	4528,14	4693,48	4762,00	4864,90
7	3390,21	3456,98	3546,51	3635,88	3769,61	3970,38	4242,62	4358,56	4474,51	4590,63	4706,63	4840,54	4974,38	5029,38	5111,94
8	3546,51	3724,97	3903,59	4081,98	4287,03	4492,32	4630,79	4769,07	4907,40	5045,83	5184,12	5331,38	5478,30	5538,70	5629,26

Art. 7 - De in het artikel 6 vastgestelde minimumwedden gelden voor een voltijds uurrooster zoals toepasselijk in de onderneming.

Voor deeltijds tewerkgestelde bedienden worden de minimumwedden vastgesteld in verhouding tot het aantal uren dat hun deeltijdse arbeidsregeling omvat in vergelijking met de voltijdse uurregeling in de onderneming.

Art. 8 - In afwijking op de bepalingen van het artikel 7 wordt de maandwedde voor studenten die arbeid verrichten in het kader van een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten, waarop Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is, vastgesteld op 90% van de schaalwedde van klasse 1 voorzien voor een anciënniteit van 0 jaar.

Art. 9 - § 1. Voor de bedienden is de minimumweddeschaal 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 januari 2022 voor 50% mee in rekening genomen voor de inschaling en de voortschrijding in de weddeschaal en dit met een maximum van 6 jaar. Gunstigere regelingen op ondernemingsvlak blijven van toepassing.

§ 2. Wanneer de bediende voorheen tewerkgesteld is geweest als bediende in een of meerdere ondernemingen van de sector wordt die anciënniteit overgenomen ten belope van 50% vanaf de 10de maand als volgt:

- a) tot en met de 9de maand te rekenen vanaf de eerste dag van de maand van de indiensttreding geldt een anciënniteit van 0 jaar;
- b) vanaf de 10de maand te rekenen vanaf de eerste dag van de maand van de indiensttreding wordt de anciënniteit verworven door vorige tewerkstelling als bediende in de sector overgenomen ten belope van 50%. Bedoelde anciënniteit wordt berekend in volledige maanden per betrokken onderneming en nadien getotaliseerd, vervolgens gedeeld

Art. 7 - Les rémunérations minimums fixées à l'article 6 sont applicables pour un horaire de travail à temps plein tel qu'appliqué dans l'entreprise.

Pour les employés occupés à temps partiel les rémunérations minimums sont déterminées en fonction du nombre d'heures que comprend leur horaire à temps partiel par rapport à l'horaire à temps plein dans l'entreprise.

Art. 8 - Par dérogation aux dispositions de l'article 7, la rémunération mensuelle des étudiants qui sont occupés dans le cadre d'un contrat de travail relatif à l'occupation d'étudiants, soumis au Titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est déterminée comme suit : 90% de la rémunération barémique de la classe 1 prévue pour une ancienneté de 0 ans.

Art. 9 - § 1er. 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 1er janvier 2022. Des régimes plus favorables au niveau de l'entreprise, restent d'application.

§ 2. Au cas où l'employé a été occupé auparavant en tant qu'employé dans une ou plusieurs entreprises du secteur, cette ancienneté est reprise à concurrence de 50% à partir du 10ème mois, comme suit :

- a) jusqu'au 9ème mois y compris, à compter du 1er jour du mois de l'entrée en service, l'ancienneté est fixée à 0 ans ;
- b) à partir du 10ème mois à compter du 1er jour du mois de l'entrée en service, l'ancienneté acquise par une occupation antérieure en tant qu'employé dans le secteur est reprise à concurrence de 50%. L'ancienneté visée est calculée en mois entiers par entreprise concernée et ensuite totalisée, puis divisée par 12 et arrondie au nombre d'années inférieur.

door 12 en afgerond op het lagere aantal jaren.

Vanaf de 10de maand wordt aldus een fictieve barema-anciënniteit vastgesteld op 9 maanden vermeerderd met de overgenomen anciënniteit.

§ 3. Voor de toepassing van § 2 wordt het begrip "sector" als volgt bepaald:

- de ondernemingen die voor hun bedienden tot 31 december 1997 ressorteerden onder het Paritair Comité voor import, export, doorvoer en buitenlandse handel en voor de maritieme en expeditiekantoren (PC 213) en die vanaf 1 januari 1998 ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226);
- vanaf 1 januari 1999: de ondernemingen die voor hun bedienden tot 31 december 1997 ressorteerden onder het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden (PC 218) en vanaf 1 januari 1998 ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226);
- de ondernemingen die voor hun bedienden ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226) en die slechts ná 31 december 1997 voor de eerste maal één of meerdere bedienden tewerkstellen.

§ 4. Wanneer de bediende voorheen tewerkgesteld is geweest als bediende in een onderneming van dezelfde groep, wordt in afwijking van § 2 de anciënniteit verworven bij die onderneming, uitgedrukt in volledige maanden, overgenomen vanaf de 10de maand volgend op de eerste dag van de maand van de indiensttreding indien gelijktijdig aan volgende voorwaarden is voldaan:

- de onderneming van dezelfde groep behoort tot dezelfde sector, zoals bepaald in § 3 hiervoor als de onderneming waar de bediende in dienst treedt;
- het einde van de tewerkstelling bij de onderneming van dezelfde groep situeert zich binnen de 12 maanden voorafgaand aan de indiensttreding.

À partir du 10ème mois une ancienneté barémique fictive est ainsi fixée à 9 mois augmentés de l'ancienneté reprise.

§ 3. Pour l'application du § 2 la notion "secteur" est définie comme suit:

- les entreprises qui, pour leurs employés, ressortissaient jusqu'au 31 décembre 1997 à la Commission paritaire pour l'import, l'export, le transit et le commerce extérieur et pour les bureaux maritimes et d'expédition (CP 213) et qui, à partir du 1er janvier 1998 ressortissent à la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique (CP 226) ;
- à partir du 1er janvier 1999 : les entreprises qui, pour leurs employés, ressortissaient jusqu'au 31 décembre 1997 à la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP 218) et qui à partir du 1er janvier 1998 ressortissent à la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique (CP 226) ;
- les entreprises qui, pour leurs employés, ressortissent à la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique (CP 226) et qui occupaient seulement après le 31 décembre 1997 pour la première fois un ou plusieurs employés.

§ 4. Au cas où l'employé a été occupé auparavant en tant qu'employé dans une entreprise du même groupe, l'ancienneté acquise dans cette entreprise, exprimée en mois entiers est reprise complètement, par dérogation au § 2, à partir du 10ème mois qui suit le 1er jour du mois de l'entrée en service, pourvu que les conditions suivantes soient remplies simultanément :

- l'entreprise appartenant au même groupe ressortit au même secteur tel que défini au § 3 ci-avant, que l'entreprise où l'employé entre en service ;
- la fin de l'occupation dans l'entreprise du même groupe se situe dans les 12 mois précédant l'entrée en service.

Indien de betrokken bedienden op 1 januari 1998 werden ingeschaald in de weddeschaal bij toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 1997 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, gesloten in het Paritair Comité voor import, export, doorvoer en buitenlandse handel en voor de maritieme en expeditiekantoren, wordt de fictieve barema-anciënniteit overgenomen.

In geval van aansluitende tewerkstelling loopt de verworven anciënniteit of fictieve barema-anciënniteit, al naargelang het geval, verder.

Met “onderneming van dezelfde groep” wordt bedoeld de onderneming die behoort tot een groep van ondernemingen waarvoor de verplichting geldt om een geconsolideerde jaarrekening op te stellen krachtens de wetgeving terzake.

§ 5. Met tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst voor studenten wordt voor de overname van anciënniteit geen rekening gehouden.

§ 6. De bediende die aanspraak maakt op de gedeeltelijke of gehele overname van anciënniteit bij toepassing van de bepalingen van § 2 tot en met § 4, dient hiervan de werkgever, op diens vraag, in te lichten tijdens de aanwervingsprocedure. Bij de aanwerving heeft de werkgever het recht het bewijs te vragen i.v.m. de overname van de anciënniteit. In dat geval moet de bediende dat bewijs leveren binnen de 3 maanden, te rekenen vanaf de indiensttreding, met elk mogelijk rechtsmiddel met uitzondering van het getuigenis; zoniet wordt geen rekening gehouden met die vorige tewerkstelling.

§ 7. De barema-anciënniteit waarvan sprake in § 2 en § 4 is uitsluitend dienstig voor de inschaling in de weddeschaal en de verdere progressie in die weddeschaal.

§ 8. Voor de arbeidsovereenkomsten afgesloten vanaf 1 juli 2019 worden de dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendbediende, die in de 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst in dezelfde onderneming werden gepresteerd, in

Si l'employé concerné a été inséré dans le barème au 1er janvier 1998 en application de la convention collective de travail du 6 octobre 1997 relative aux conditions de rémunération, conclue au sein de la Commission paritaire pour l'import, l'export, le transit et le commerce extérieur et pour les bureaux maritimes et d'expédition, c'est l'ancienneté barémique fictive qui est reprise.

En cas d'occupation consécutive, l'ancienneté acquise ou l'ancienneté barémique fictive, selon le cas, continue à courir.

Par “entreprise du même groupe” il y a lieu d'entendre l'entreprise qui fait partie d'un groupe d'entreprises, soumis à l'obligation de dresser des comptes annuels consolidés en vertu de la réglementation en la matière.

§ 5. L'occupation dans les liens d'un contrat de travail pour étudiants n'est pas prise en compte lors de la reprise d'ancienneté.

§ 6. L'employé qui sollicite la reprise partielle ou entière d'ancienneté en application des dispositions des § 2 jusqu'à § 4, est tenu d'en informer l'employeur, à sa demande, au cours de la procédure d'embauche. Lors de l'embauche l'employeur a le droit de demander la preuve quant à la reprise de l'ancienneté. Dans ce cas, l'employé est tenu de fournir cette preuve dans les 3 mois, à compter de l'entrée en service, par tout moyen de droit à l'exception du témoignage; à défaut il ne sera pas tenu compte de l'occupation précédente.

§ 7. L'ancienneté barémique dont question aux § 2 et § 4 est utilisée exclusivement pour l'insertion dans le barème et la progression ultérieure dans ce barème.

§ 8. Pour les contrats de travail conclus à partir du 1er juillet 2019, les jours d'occupation effective comme employé intérimaire, qui ont été effectués dans la même entreprise au cours des 24 mois qui précède immédiatement à la conclusion du contrat de travail, sont pris en compte pour

aanmerking genomen voor het bepalen van de barema-anciënniteit.

De uitzendbediende levert het bewijs van de dagen van effectieve tewerkstelling bij de betrokken werkgever.

Het aantal dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendbediende wordt omgerekend naar maanden op basis van de volgende formule:

- aantal dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendbediende gepresteerd in dezelfde onderneming in de 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst (beperkt tot maximum 442 dagen) gedeeld door 18,4 en vervolgens afgerond op het lagere aantal maanden.

Art. 10 - Voor de bedienden is de voortschrijding in de weddeschaal van toepassing vanaf de eerste dag van de maand waarin de vereiste anciënniteit bereikt wordt.

Art. 11 - De bediende die regelmatig functies uitoefent van verschillende klassen geniet de wedde van de hoogste uitgeoefende functie.

Art. 12 - § 1. Bij overgang naar een hogere klasse wordt de overeenstemmende wedde onmiddellijk toegekend.

§ 2. In afwijking van de bepalingen van § 1 geldt volgende regeling in geval van promotie met ten minste twee klassen, bij dezelfde werkgever of bij een andere werkgever van dezelfde groep:

promotie met	toepassing nieuwe klasse
2 klassen	na 1 jaar, in 2 stappen
3 klassen	na 2 jaar, in 3 stappen
4 klassen	na 3 jaar, in 4 stappen
5 klassen of meer	na 4 jaar, in 5 stappen

Tijdens de overgangperiode loopt de (fictieve) barema-anciënniteit verder.

déterminer l'ancienneté barémique.

L'employé intérimaire apporte la preuve des jours d'occupation effective chez l'employeur concerné.

Le nombre de jours d'occupation effective en tant que employé intérimaire est converti en mois sur la base de la formule suivante :

- nombre de jours d'occupation effective en tant que employé intérimaire dans la même entreprise au cours des 24 mois précédant immédiatement le contrat de travail (limité à un maximum de 442 jours) divisé par 18,4 puis arrondi au nombre inférieur de mois.

Art. 10 - Pour les employés, la progression dans le barème est applicable à partir du premier jour du mois au cours duquel l'ancienneté requise est atteinte.

Art. 11 - L'employé qui exerce habituellement des fonctions de différentes classes bénéficie de la rémunération de la fonction exercée la plus élevée.

Art. 12 - § 1er. En cas de passage à une classe supérieure, la rémunération correspondante est octroyée immédiatement.

§ 2. Par dérogation aux dispositions du § 1er les règles suivantes sont applicables en cas de promotion d'au moins deux classes, chez le même employeur ou chez un autre employeur du même groupe :

promotion de	application nouvelle classe
2 classes	après 1 an, en 2 étapes
3 classes	après 2 ans, en 3 étapes
4 classes	après 3 ans, en 4 étapes
5 classes ou plus	après 4 ans, en 5 étapes

Au cours de la période de transition, l'ancienneté barémique (fictive) continue à courir.

Art. 13 - De prestaties van waterklerk die buiten de normale diensturen gebeuren worden naargelang hun aard, duur en frequentie bezoldigd volgens modaliteiten vast te stellen in de onderneming.

Voor weekends en voor wettelijke feestdagen wordt in een bijzondere toeslag voorzien. Deze toeslag bedraagt 37,59 EUR voor werk op zaterdag en 45,94 EUR voor werk op zondag en op wettelijke feestdagen. In de ondernemingen waar reeds bijzondere vergoedingen worden toegekend voor werk op weekends en/of op wettelijke feestdagen, worden deze vergoedingen in mindering gebracht op voormelde toeslagen; eventueel gunstigere regelingen blijven behouden.

Voor de toepassing van het vorige lid, is het zaterdagwerk begrepen tussen vrijdag 22 uur en zaterdag 24 uur, zondagwerk is begrepen tussen zondag 0 uur en maandagmorgen 6 uur; werk op wettelijke feestdagen begint om 22 uur op de vooravond en eindigt om 6 uur de dag volgend op de wettelijke feestdag.

HOOFDSTUK III

JAARPREMIE

Art. 14 - § 1. Er wordt een jaarlijkse premie uitgekeerd, gelijk aan de bezoldiging van de maand waarin de uitbetaling plaatsgrijpt, aan de bedienden die gelijktijdig aan volgende twee voorwaarden voldoen:

- a) in dienst zijn op de datum waarop de premie wordt uitbetaald, en
- b) in de onderneming effectief tewerkgesteld zijn geweest gedurende het ganse refertejaar.

§ 2. Behoudens andere bepalingen geldend op ondernemingsvlak, valt het refertejaar samen met het kalenderjaar en wordt de jaarpremie betaald op het einde van het jaar.

§ 3. Voor bedienden wier bezoldiging contractueel samengesteld is uit een vast gedeelte en een veranderlijk gedeelte, is het bedrag van de

Art. 13 - Les prestations de commis de rivière effectuées en dehors des heures de service normales sont rémunérées suivant leur nature, durée et fréquence d'après les modalités à déterminer sur le plan de l'entreprise.

Un supplément spécial pour les week-ends et les jours fériés légaux doit être octroyé. Ce supplément s'élève à 37,59 EUR pour le travail du samedi et à 45,94 EUR pour le travail effectué le dimanche ou pendant un jour férié légal. Dans les entreprises où des allocations spéciales sont déjà accordées pour le travail pendant les week-ends et/ou les jours fériés légaux, ces allocations sont imputées sur les suppléments précités ; le cas échéant, les règlements plus favorables seront maintenus.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le travail du samedi s'effectue entre le vendredi 22 h et le samedi 24 h; le travail du dimanche s'effectue entre 0 h le dimanche et 6 h le lundi matin; le travail pendant les jours fériés légaux débute à 22 h de la veille et prend fin à 6 h du lendemain du jour férié légal.

CHAPITRE III

PRIME ANNUELLE

Art. 14 - § 1er. Une prime dont le montant est égal à la rémunération du mois au cours duquel le paiement est effectué, est octroyée chaque année aux employés qui remplissent simultanément les deux conditions suivantes :

- a) être en service à la date de paiement de la prime, et
- b) avoir été occupés effectivement dans l'entreprise pendant toute l'année de référence.

§ 2. Sauf autres dispositions prises au niveau de l'entreprise, l'année de référence coïncide avec l'année civile et la prime annuelle est payée en fin d'année.

§ 3. Pour les employés dont la rémunération est constituée contractuellement d'une partie fixe et d'une partie variable, le montant de la prime est

premie gelijk aan het vast gedeelte van de maand waarin de uitbetaling gebeurt, verhoogd met het maandelijks gemiddelde van de veranderlijke gedeeltes die betaald werden in de loop van de twaalf maanden die de maand van uitbetaling van de premie voorafgaan.

Onder veranderlijke bezoldiging moet worden verstaan alle bezoldigingselementen, die niet vast zijn, onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen, en die regelmatig en op voortdurende wijze tijdens het ganse refertejaar werden toegekend.

Voor bedienden wier contractuele bezoldiging volledig veranderlijk is, is het bedrag van de premie gelijk aan het maandelijks gemiddelde van de bezoldigingen die betaald werden in de loop van de twaalf maanden die de maand van uitbetaling van de premie voorafgaan.

§ 4. De bedienden die in dienst zijn op de datum van de uitbetaling van de premie, maar die slechts in de loop van het refertejaar in dienst van de onderneming zijn getreden of die geen volledige prestaties tellen tijdens het refertejaar, hebben recht op één twaalfde van de premie voor elke volledige maand effectieve prestaties in de onderneming in de loop van het refertejaar.

§ 5. De bedienden wier arbeidsovereenkomst een einde neemt vóór de datum waarop de premie wordt uitbetaald, hebben recht op het pro-rata deel van de premie zoals bepaald in § 4 van dit artikel in volgende gevallen:

- a) de arbeidsovereenkomst werd beëindigd door de werkgever, behoudens in geval van verbrekking wegens dringende reden of beëindiging tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst;
- b) de arbeidsovereenkomst werd beëindigd door de bediende, behoudens beëindiging tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst;
- c) de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens overmacht, behoudens beëindiging tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst;
- d) de arbeidsovereenkomst werd beëindigd in onderling akkoord, behoudens beëindiging

égal au montant de la partie fixe du mois au cours duquel le paiement est effectué, augmenté de la moyenne mensuelle des parties variables payées au cours des douze mois précédant le mois du paiement de la prime.

Par rémunération variable il faut entendre tous les éléments de rémunération non fixes, soumis aux cotisations de sécurité sociale, et qui sont octroyés de façon régulière et permanente pendant toute l'année de référence.

Pour les employés dont la rémunération contractuelle est complètement variable, le montant de la prime est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations payées au cours des douze mois précédant le mois de paiement de la prime.

§ 4. Les employés qui sont en service à la date de paiement de la prime, mais qui sont entrés en service de l'entreprise au cours de l'année de référence ou qui n'ont pas eu des prestations complètes pendant l'année de référence, ont droit à un douzième du montant de la prime pour chaque mois complet de prestations effectives dans l'entreprise au cours de l'année de référence.

§ 5. Les employés dont le contrat prend fin avant la date de paiement de la prime, ont droit à la part proportionnelle de la prime telle que définie au § 4 de cet article, dans les cas suivants :

- a) le contrat a été résilié par l'employeur, hormis dans le cas de rupture pour motif grave ou de résiliation au cours des six premiers mois du contrat de travail ;
- b) le contrat a été résilié par l'employé, hormis dans le cas de résiliation au cours des six premiers mois du contrat de travail ;
- c) le contrat de travail a été résilié pour cause de force majeure, hormis dans le cas de résiliation au cours des six premiers mois du contrat de travail ;
- d) le contrat de travail a été résilié de commun accord, hormis dans le cas de résiliation au

tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst.

De hiervoor in a) tot en met d) vermelde periode van zes maanden wordt verminderd met de ononderbroken periodes van tewerkstelling als uitzendkracht in de onderneming, voorzover deze tewerkstelling dezelfde functie betreft en de arbeidsovereenkomst onmiddellijk en zonder onderbreking voorafgaat.

§ 6. Voor de bedienden die in de loop van het refertejaar overstappen van een voltijds naar een deeltijds arbeidsregime of omgekeerd of die in de loop van het refertejaar overstappen van een deeltijds arbeidsregime naar een ander deeltijds arbeidsregime, wordt de premie als volgt vastgesteld: de som van elk maandloon van het refertejaar (exclusief de jaarpremie, het dubbel vakantiegeld en andere veranderlijke bezoldigingselementen die niet regelmatig en op voortdurende wijze worden toegekend) gedeeld door twaalf.

§ 7. Voor de toepassing van onderhavig artikel worden volgende afwezigheidsperiodes gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeid:

- a) de afwezigheden ingevolge de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake:
- jaarlijkse vakantie;
 - wettelijke feestdagen;
 - kort verzuim;
 - educatief verlof/Vlaams opleidingsverlof;
 - beroepsziekten;
 - arbeidsongevallen;
 - ongevallen overkomen op de weg van en naar het werk;
 - syndicaal verlof;
 - adoptieverlof beperkt tot 3 dagen;
 - tijdelijke werkloosheid;
 - palliatief verlof onder de vorm van thematisch verlof;
 - profylactisch verlof;
 - moederschapsrust;
 - geboorteverlof.

cours des six premiers mois du contrat de travail.

La période de six mois, mentionnée de a) jusqu'à d) ci-dessus, est diminuée avec les périodes ininterrompues de l'emploi intérim dans l'entreprise, à condition que cet emploi se rapporte à la même fonction et précède le contrat de travail immédiatement et sans interruption.

§ 6. Pour les employés qui au cours de l'année de référence changent de régime de travail à temps plein vers un régime de travail à temps partiel ou inversement, ou qui changent d'un régime de travail à temps partiel vers un autre régime de travail à temps partiel, la prime est calculée comme suit: la somme de toutes les rémunérations mensuelles de l'année de référence (exclusif la prime annuelle, le double pécule de vacances et les autres éléments de rémunération variables qui ne sont pas octroyés de façon régulière et permanente) divisée par douze.

§ 7. Pour l'application du présent article, les périodes d'absence suivantes sont assimilées à des périodes de travail effectif :

- a) les absences résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de :
- vacances annuelles ;
 - jours fériés légaux ;
 - petit chômage ;
 - congé-éducation/congé de formation flamand ;
 - maladies professionnelles ;
 - accidents du travail ;
 - accidents survenus sur le chemin du travail ;
 - congé syndical ;
 - le congé d'adoption limité à 3 jours ;
 - chômage temporaire ;
 - congé palliatif sous forme de congé thématique ;
 - congé de prophylaxie ;
 - congé de maternité ;
 - congé de naissance.

- b) de eerste dertig dagen afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht.

Art. 15 - § 1. In afwijking van art. 14 § 1 kan maximaal de helft van het vast gedeelte van de eindejaarspremie, zoals vermeld in art. 14 § 3, omgezet worden in een gelijkwaardig voordeel mits naleving van de volgende voorwaarden:

- a) de omzetting wordt vastgelegd in een ondernemings-cao en met de bediende in een individueel akkoord;
- b) de omzetting gebeurt op basis van vrijwilligheid van zowel werkgever als bediende;
- c) de gelijkwaardige voordelen die aangeboden worden aan de bedienden hebben betrekking op welzijn (o.m. omzetting in extra vakantie) en/of (groene) mobiliteit;
- d) de bedienden worden voorafgaandelijk geïnformeerd over de omzetting van de jaarpremie en over de gevolgen ervan.

HOOFDSTUK IV

REGELING BIJ DE PERIODIEKE ACTUALISERING VAN DE SECTORALE FUNCTIECLASSIFICATIE

Art. 16 - Voor de bedienden die reeds in dienst zijn op het ogenblik dat een actualisering in werking treedt en van wie de uitgeoefende functie vergelijkbaar is met één van de nieuwe of gewijzigde voorbeeldfuncties, geldt de hiernavolgende regeling inzake functieklasse, (fictieve) barema-anciënniteit en bezoldiging. Er worden drie gevallen onderscheiden:

- a) de nieuwe of gewijzigde functie situeert zich in een lagere klasse dan de voorheen toegekende klasse:
 - toekenning van de lagere functieklasse vanaf de datum van inwerkingtreding van de actualisering;
 - behoud van de verworven (fictieve) barema-anciënniteit;
 - behoud van de verworven bezoldiging;

- b) les trente premiers jours d'absence à cause d'une maladie ou d'un accident de droit commun.

Art. 15 - § 1. Par dérogation à l'article 14 § 1, un maximum de la moitié de la partie fixe de la prime de fin d'année, telle que visée à l'article 14 § 3, peut être converti en un avantage équivalent sous réserve du respect des conditions suivantes :

- a) la conversion est prévue dans une convention collective d'entreprise et avec l'employé dans une convention individuelle ;
- b) la conversion est volontaire de la part de l'employeur et de l'employé ;
- c) les avantages équivalents offerts aux employés sont liés au bien-être (e.a. conversion en congés supplémentaires) et/ou à la mobilité (verte) ;
- d) les employés sont informés à l'avance de la conversion de la prime annuelle et de ses conséquences.

CHAPITRE IV

RÈGLES LORS DE L'ACTUALISATION PÉRIODIQUE DE LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS SECTORIELLE

Art. 16 - Pour les employés qui sont déjà en service au moment de l'entrée en vigueur d'une actualisation et dont la fonction exercée est comparable avec une des nouvelles fonctions-modèle ou des fonctions-modèle modifiées, les règles suivantes en ce qui concerne la classe de fonction, l'ancienneté barémique (fictive) et la rémunération sont applicables. Il y a lieu de distinguer trois cas :

- a) la nouvelle fonction ou la fonction modifiée se situe dans une classe inférieure à la classe octroyée auparavant :
 - octroi de la classe de fonction inférieure à partir de la date de l'entrée en vigueur de l'actualisation ;
 - maintien de l'ancienneté barémique (fictive) acquise ;
 - maintien de la rémunération acquise ;

- b) de nieuwe of gewijzigde functie situeert zich in dezelfde klasse als de voorheen toegekende klasse:
- behoud van de functieklasse;
 - behoud van de verworven (fictieve) barema-anciënniteit;
 - behoud van de verworven bezoldiging;
- c) de nieuwe of gewijzigde functie situeert zich in een hogere klasse dan de voorheen toegekende klasse:
- toekenning van de hogere functieklasse vanaf de datum van inwerkingtreding van de actualisering;
 - behoud van de verworven (fictieve) barema-anciënniteit;
 - onmiddellijke toekenning van het hoger loon.

HOOFDSTUK V

LOONAFREKENING

Art. 17 - De afrekening die aan de bediende bij elke definitieve betaling van het loon wordt overhandigd moet de volgende gegevens bevatten:

1. naam en adres werkgever;
2. naam en beginletter van de voornaam van de werknemer;
3. inschrijvingsnummer van de werknemer bij de werkgever;
4. periode waarop de afrekening betrekking heeft;
5. omvang van de prestaties (uren, dagen, maanden, aantal stuks, enz.);
6. basisloon, welke ook de eenheid zij die gebruikt wordt om het vast te stellen (uur-, maand-, stuk-, prestatieloon enz.);
7. a) in speciën verschuldigde sommen:
 - voor gepresteerde arbeid (5 x 6)
 - als toeslag voor overuren; voor feestdagen en inhaalrustdagen; ingevolge wettelijke en conventionele verplichtingen tot behoud van het loon tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

- b) la nouvelle fonction ou la fonction modifiée se situe dans la même classe que la classe octroyée auparavant :
- maintien de la classe de fonction ;
 - maintien de l'ancienneté barémique (fictive) acquise ;
 - maintien de la rémunération acquise ;
- c) la nouvelle fonction ou la fonction modifiée se situe dans une classe supérieure à la classe octroyée auparavant :
- octroi de la classe de fonction supérieure à partir de la date de l'entrée en vigueur de l'actualisation ;
 - maintien de l'ancienneté barémique (fictive) acquise ;
 - octroi immédiat de la rémunération plus élevée.

CHAPITRE V

DÉCOMPTE DE PAIE

Art. 17 - Le décompte qui est remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération, doit contenir les renseignements suivants :

1. nom et adresse de l'employeur ;
2. nom et initiale du prénom du travailleur ;
3. le numéro matricule du travailleur chez l'employeur ;
4. la période à laquelle se rapporte le décompte ;
5. importance des prestations (heures, jours, mois, nombre de pièces, etc.) ;
6. la rémunération de base quelle que soit l'unité prise en considération pour l'établir (rémunération horaire, mensuelle, à la pièce, à la tâche etc.) ;
7. a) les sommes dues en espèces :
 - pour le travail presté (5 x 6) ;
 - comme supplément pour les heures supplémentaires ; pour les jours fériés et jours de repos compensatoire ; en vertu d'obligations légales et conventionnelles relatives au maintien de la rémunération pendant la suspension de l'exécution du contrat ;

- als premies, enz.;

b) voordelen in natura. Alleen de sommen verschuldigd als premies, enz., alsmede de voordelen in natura mogen onder één en dezelfde benaming gegroepeerd worden voor zover dit de duidelijkheid niet schaadt;

c) totaal brutoloon (7a + 7b);

8. inhoudingen voor de sociale zekerheid;
9. bedragen vrijgesteld van inhoudingen voor de sociale zekerheid;
10. belastbaar bedrag $[(7 + 9) - 8]$;
11. bedrag van de bedrijfsvoorheffing (belastingwetgeving), met vermelding van de aan de werknemer toegekende fiscale korting voor overuren;
12. bedragen vrijgesteld van belastingen;
13. netto toegekende som $[(10 + 12) - 11]$;
14. af te trekken bedragen (voorschotten, voordelen in natura, boeten, overdracht van en beslag op loon, enz.), zo nodig in bijlage gedetailleerd te vermelden;
15. in speciën te betalen nettobedrag.

HOOFDSTUK VI

KOOPKRACHTVERHOGING

AFDELING 1: VERDERZETTING KOOPKRACHTVERHOGING 2010

Art. 18 - De in 2010 toegekende koopkrachtverhoging blijft van toepassing na het jaar 2010, conform aan hiernavolgende modaliteiten.

Art. 19 - De ondernemingen die geen gebruik maken van de in artikel 20 opgenomen ondernemingsregelingen zullen de koopkrachtverhoging van 250 EUR in ecocheques toekennen volgens onderstaande modaliteiten:

- de toekenning van de ecocheques gebeurt conform de bepalingen van de NAR-cao nr. 98, en meer bepaald de bepalingen van artikel 6, § 1;
- de referteperiode valt samen met het kalenderjaar;

- comme primes, etc. ;

b) les avantages en nature. Seulement les sommes dues comme primes, etc., ainsi que les avantages en nature, peuvent être groupés sous une seule dénomination pour autant que ceci ne nuise pas à la clarté ;

c) le total de la rémunération brute (7a + 7b) ;

8. les retenues pour la sécurité sociale ;
9. les sommes non soumises aux retenues de la sécurité sociale ;
10. le montant imposable $[(7 + 9) - 8]$;
11. le montant du précompte professionnel (législation fiscale), avec mention de la réduction fiscale octroyée à l'employé pour les heures supplémentaires ;
12. les sommes non imposables ;
13. la somme nette octroyée $[(10 + 12) - 11]$;
14. les montants à déduire (avances, avantages en nature, amendes, cession et saisie de la rémunération, etc.), si nécessaire à détailler en annexe ;
15. le montant net à payer en espèces.

CHAPITRE VI

POUVOIR D'ACHAT

SECTION 1 : CONTINUATION AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT 2010

Art. 18 - L'augmentation du pouvoir d'achat octroyée en 2010 reste d'application après l'année 2010, conformément aux modalités ci-dessous.

Art. 19 - Les entreprises qui ne font pas usage des régimes d'entreprise prévus à l'article 20 doivent octroyer l'augmentation du pouvoir d'achat de 250 EUR en éco-chèques selon les modalités suivantes :

- l'octroi des éco-chèques se fait conformément aux dispositions de la CCT-CNT n° 98, et particulièrement aux dispositions de l'article 6, § 1er ;
- la période de référence coïncide avec l'année civile ;

- de toekenning vindt plaats in het begin van de maand december van de betrokken referentieperiode;
- de hoogste nominale waarde per ecocheque bedraagt 10 EUR;
- de ecocheque wordt op naam van de bediende afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht vervuld te zijn als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens voorkomen op de individuele rekening van de bediende overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van sociale documenten;
- op de ecocheque wordt bovendien duidelijk vermeld dat zijn geldigheid tot 24 maanden beperkt is en slechts mag worden aangewend voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter, zoals opgenomen in de lijst gevoegd als bijlage bij de NAR-cao nr. 98.

Art. 20 - Mits schriftelijk ondernemingsakkoord kan de koopkrachtverhoging verder worden ingevuld op ondernemingsvlak voor zover de totale kost met inbegrip van eventuele lasten eigen aan het gekozen voordeel een bedrag van 250 EUR per werknemer per kalenderjaar niet overschrijdt en voor zover volgende modaliteiten worden nageleefd:

- ondernemingsakkoorden van onbepaalde duur lopen verder
- ondernemingsakkoorden van bepaalde duur kunnen opnieuw verlengd worden met registratie bij de voorzitter van het paritair comité
- nieuwe akkoorden met registratie bij de voorzitter van het paritair comité.

Art. 21 - § 1. De ondernemingsakkoorden vermeld in voorgaand artikel worden gesloten met de geëigende overlegorganen.

Bij ontstentenis van een geëigend overlegorgaan in de onderneming worden de akkoorden ter goedkeuring voorgelegd aan de werkgroep algemene zaken van het Paritair Comité.

§ 2. De akkoorden moeten geregistreerd worden bij de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel,

- l'octroi s'effectue au début du mois de décembre de la période de référence ;
- la valeur nominale maximum s'élève à 10 EUR par éco-chèque ;
- l'éco-chèque est délivré au nom de l'employé. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives sont mentionnés au compte individuel de l'employé, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux ;
- la durée de validité de 24 mois de l'éco-chèque devra en outre être clairement indiquée, de même que son utilisation exclusive pour l'achat de produits et de services à caractère écologique, repris dans la liste en annexe à la CCT-CNT n° 98.

Art. 20 - Moyennant accord d'entreprise écrit, l'augmentation du pouvoir d'achat peut être concrétisée au niveau de l'entreprise pour autant que le coût total, y compris les charges éventuelles afférentes à l'avantage choisi, ne dépasse pas 250 EUR par employé par année civile et pour autant que les modalités suivantes soient remplies :

- les accords d'entreprise à durée indéterminée continuent
- les accords d'entreprise à durée déterminée peuvent être prolongés avec enregistrement auprès du président de la commission paritaire
- nouveaux accords avec enregistrement auprès du président de la commission paritaire.

Art. 21 - § 1er. Les accords d'entreprise mentionnés dans l'article précédent sont conclus avec les organes de concertation appropriés.

À défaut d'un organe de concertation approprié au sein de l'entreprise, les accords sont soumis à l'approbation du groupe de travail affaires générales de la Commission paritaire.

§ 2. Les accords doivent être enregistrés auprès du président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du

het vervoer en de logistiek, FOD WASO, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

§ 3. De registratie van ondernemingsakkoorden vindt plaats vóór 31 oktober van het voorafgaande kalenderjaar.

AFDELING 2: VERDERZETTING KOOPKRACHTVERHOOGING 2015-2016

Art. 22 - § 1. De maximale loonkostenontwikkeling voorzien door de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 wordt als volgt ingevuld:

- a) een verhoging van de reële lonen, barema's en huisbarema's met 15 EUR vanaf 1 mei 2016 (pro rata voor deeltijdsen);
- b) een verhoging of invoering van de maaltijdcheques met 1 EUR (werkgeversbijdrage) per gewerkte dag vanaf 1 januari 2016.
- c) De invoering of verhoging van de maaltijdcheques met 1 EUR kan desgevallend aangevuld worden met een omzetting van de ecocheques, toegekend op basis van artikel 19 van deze cao, in maaltijdcheques.
- d) Voor de niet-sedentaire bedienden die een maaltijdvergoeding ontvangen, kan de onder b genoemde koopkrachtverhoging worden vervangen door een verhoging van de maaltijdvergoeding met 1 EUR.

§ 2. De toekenning van de maaltijdcheques voorzien in § 1 b) aan de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het PC 226, gebeurt volgens de voorwaarden van artikel 19bis, § 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

AFDELING 3: KOOPKRACHTVERHOOGING 2021-2022

Art. 23 - De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2021-2022,

transport et de la logistique, SPF Emploi, Rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles.

§ 3. L'enregistrement des accords d'entreprise aura lieu avant le 31 octobre de l'année calendrier précédente.

SECTION 2 : CONTINUATION POUVOIR D'ACHAT 2015-2016

Art. 22 - § 1er. L'évolution maximale du coût salarial prévu par la loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016 est concrétisée comme suit :

- a) une augmentation des rémunérations réelles, des barèmes et des barèmes 'maison' avec 15 EUR à partir du 1er mai 2016 (au prorata pour les temps partiels) ;
- b) une augmentation ou l'introduction de chèques-repas avec 1 EUR (cotisation patronale) par jour presté à partir du 1er janvier 2016.
- c) Le cas échéant, l'introduction ou l'augmentation des chèques-repas avec 1 EUR peut être complétée par une transformation des écochèques, octroyés sur base de l'article 19 de cette CCT, en chèques-repas.
- d) Pour les employés itinérants qui reçoivent une indemnité de repas, l'augmentation du pouvoir d'achat mentionnée sous b peut être remplacé par une augmentation de l'indemnité de repas avec 1 EUR.

§ 2. L'octroi des chèques-repas prévu au § 1er b) aux employés des entreprises ressortissant à la CP 226, se fait selon les conditions de l'article 19bis, § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

SECTION 3 : AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT 2021-2022

Art. 23 - La marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2021-2022, fixée

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, barema's en huisbarema's met 0,4% vanaf 1 december 2021.

HOOFDSTUK VII

SLOTBEPALINGEN

Art. 24 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2021 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, registratienummer 170295.

Art. 25 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

à 0,4% 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 1er décembre 2021.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Art. 24 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 23 novembre 2021 relative aux conditions de rémunération, numéro d'enregistrement 170295.

Art. 25 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

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.

HOOFDSTUK II

JURIDISCH KADER

Art. 2 - Deze cao is gesloten in uitvoering van het koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie (B.S. 28 april 2023).

HOOFDSTUK III

TOEKENNING KOOPKRACHTPREMIE

Art. 3 - In ondernemingen die een hoge winst of uitzonderlijk hoge winst behaalden in 2022 wordt een eenmalige koopkrachtpremie toegekend aan de bedienden.

Onder winst wordt verstaan een positief resultaat onder de code 9905 van de jaarrekening (hierna: code 9905).

Een onderneming heeft in 2022 een hoge winst behaald indien de procentuele groei van de winst (code 9905) van 2022 ten opzichte van de gemiddelde winst (code 9905) van de jaren 2019, 2020 en 2021 niet hoger is dan 150%.

Een onderneming heeft in 2022 een uitzonderlijk hoge winst (code 9905) behaald indien de procentuele groei van de winst van 2022 ten opzichte van de gemiddelde winst (code 9905)

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - La présente convention collective de travail (CCT) 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.

CHAPITRE II

CADRE LÉGAL

Art. 2 - La présente CCT est conclue en exécution de l'arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime pouvoir d'achat (M.B. 28 avril 2023).

CHAPITRE III

OCTROI PRIME POUVOIR D'ACHAT

Art. 3 - Dans les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022, une prime unique pouvoir d'achat sera octroyée aux employés.

On entend par bénéfice un résultat positif sous le code 9905 des comptes annuels (ci-après : code 9905).

Une entreprise a réalisé un bénéfice élevé en 2022 si le pourcentage de croissance du bénéfice (code 9905) de 2022 par rapport au bénéfice moyen (code 9905) des années 2019, 2020 et 2021 ne dépasse pas 150 %.

Une entreprise a réalisé des bénéfices exceptionnellement élevés (code 9905) en 2022 si le pourcentage de croissance des bénéfices de 2022 par rapport aux bénéfices moyens (code 9905) des

van de jaren 2019, 2020 en 2021 hoger is dan 150%.

Art. 4 - § 1. De toekenning van de eenmalige koopkrachtpremie in ondernemingen met hoge winst gebeurt als volgt:

- procentuele groei winst tot en met 10%: 50 EUR per bediende;
- procentuele groei winst boven 10% tot en met 50%: 150 EUR per bediende;
- procentuele groei winst boven 50% tot en met 100%: 300 EUR per bediende;
- procentuele groei winst boven 100% tot en met 150%: 450 EUR per bediende.

§ 2. De toekenning van de eenmalige koopkrachtpremie in ondernemingen met uitzonderlijk hoge winst gebeurt als volgt:

- procentuele groei winst boven 150% tot en met 200%: 600 EUR per bediende;
- procentuele groei winst boven 200%: 750 EUR per bediende.

§ 3. Bijkomende voorwaarden voor de toekenning van de koopkrachtpremie:

- indien de beschikbare winst (code 9905) onvoldoende is om het in § 1, respectievelijk § 2 bepaalde bedrag toe te kennen, worden de bedragen vermeld in § 1 en § 2 toegekend in verhouding tot de beschikbare winst;
- indien de beschikbare winst (code 9905) in ondernemingen met een procentuele groei van maximum 10% onvoldoende is om het bedrag van 50 EUR per bediende toe te kennen, wordt de koopkrachtpremie niet toegekend.

Art. 5 - De werkgevers die een ander bedrag dan de bedragen vermeld in artikel 4 wensen toe te kennen, kunnen dit middels een cao op ondernemingsvlak of bij ontstentenis van syndicale delegatie, middels individuele overeenkomst, afgesloten uiterlijk op 15 november 2023.

Overeenkomstig het koninklijk besluit vermeld in artikel 2 moet de werkgever aan de

années 2019, 2020 et 2021 dépasse 150 %.

Art. 4 - § 1. L'attribution de la prime unique pouvoir d'achat dans les entreprises ayant réalisé un bénéfice élevé se fait de la manière suivante :

- pourcentage de croissance des bénéfices jusqu'à 10 % inclus : 50 EUR par employé ;
- pourcentage de croissance des bénéfices supérieur à 10 % et jusqu'à 50 % inclus : 150 EUR par employé ;
- pourcentage de croissance des bénéfices supérieur à 50 % jusqu'à 100 % inclus : 300 EUR par employé ;
- pourcentage de croissance des bénéfices supérieur à 100 % jusqu'à 150 % inclus : 450 EUR par employé.

§ 2. L'attribution de la prime unique pouvoir d'achat dans les entreprises ayant réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé se fait de la manière suivante :

- pourcentage de croissance des bénéfices supérieur à 150 % jusqu'à 200 % inclus : 600 EUR par employé ;
- pourcentage de croissance des bénéfices supérieur à 200 % : 750 EUR par employé.

§ 3. Conditions supplémentaires pour l'octroi de la prime pouvoir d'achat :

- si le bénéfice disponible (code 9905) est insuffisant pour octroyer le montant déterminé aux § 1 et § 2 respectivement, les montants mentionnés aux § 1 et § 2 sont octroyés au prorata du bénéfice disponible ;
- si le bénéfice disponible (code 9905) dans les entreprises dont le pourcentage de croissance ne dépasse pas 10 % est insuffisant pour octroyer le montant de 50 EUR par employé, la prime pouvoir d'achat n'est pas octroyée.

Art. 5 - Les employeurs qui souhaitent octroyer un autre montant que les montants de l'article 4 peuvent le faire par le biais d'une CCT ou en l'absence de délégation syndicale, par le biais d'un accord individuel, conclu au plus tard le 15 novembre 2023.

Conformément à l'arrêté royal mentionné à l'article 2, l'employeur doit joindre à la CCT

ondernemings-cao een verantwoording toevoegen waaruit blijkt dat tijdens de crisis goede resultaten behaald zijn.

Het totale bedrag van de eenmalige koopkrachtpremie mag niet meer bedragen dan 750 EUR per bediende.

Art. 6 - De werkgevers die reeds in 2023 een koopkrachtpremie toekenden op het niveau van de onderneming, kunnen deze verrekenen met de bedragen vermeld in artikel 4.

Art. 7 - § 1. Voorwaarden in hoofde van de bedienden:

- in dienst zijn op 31 oktober 2023;
- voor een voltijdse bediende in de 5-dagenweek 200 dagen effectief tewerkgesteld zijn geweest in 2022. Voor afwijkende regimes die gelijkgesteld zijn met een voltijdse tewerkingstelling wordt de berekening in uren omgezet zonder dat het resultaat nadeliger of voordeliger mag zijn dan voor een voltijdse bediende in een 5-dagenweek. Dagen van uitzendarbeid in 2022 worden meegeteld voor de effectieve tewerkingstelling.

Met effectieve tewerkingstelling worden gelijkgesteld moederschapsrust en arbeidsongeval.

Bedienden die in 2022 minder dan 200 dagen gewerkt hebben, ontvangen een pro rata eenmalige koopkrachtpremie in verhouding tot het aantal effectief tewerkgestelde dagen in 2022.

Voor deeltijdse bedienden wordt de eenmalige koopkrachtpremie bovendien toegekend in verhouding tot de arbeidsduur in 2022.

§ 2. Voor de toepassing van de koopkrachtpremie worden de uitzendkrachten gelijkgesteld met de bedienden.

Art. 8 - De eenmalige koopkrachtpremie wordt toegekend onder de vorm van consumptiecheques die uiterlijk 31 december 2023 moeten uitgereikt zijn.

De individuele rekening van de bediende zal de waarde van de koopkrachtpremie vermelden.

d'entreprise une justification montrant que de bons résultats ont été obtenus pendant la crise.

Le montant total de la prime unique pouvoir d'achat ne peut excéder 750 EUR par employé.

Art. 6 - Les employeurs qui ont déjà octroyé en 2023 une prime pouvoir d'achat au niveau de l'entreprise peuvent la compenser avec les montants de l'article 4.

Art. 7 - § 1. Conditions relatives aux employés :

- être en service le 31 octobre 2023 ;
- pour un employé à temps plein dans une semaine de 5 jours, 200 jours de travail effectif en 2022. Pour les régimes dérogatoires équivalents à un emploi à temps plein, le calcul est converti en heures sans que le résultat puisse être plus désavantageux ou plus avantageux que pour un employé à temps plein dans une semaine de 5 jours. Les jours de travail intérimaire en 2022 sont pris en compte dans l'emploi effectif.

Le congé de maternité et l'accident du travail sont assimilés à un emploi effectif.

Les employés ayant travaillé moins de 200 jours en 2022 recevront une prime unique pouvoir d'achat au prorata du nombre de jours effectivement travaillés en 2022.

Pour les employés à temps partiel, la prime unique pouvoir d'achat sera également octroyée au prorata du temps de travail en 2022.

§ 2. Pour l'application de la prime de pouvoir d'achat, les intérimaires sont assimilés aux employés.

Art. 8 - La prime unique pouvoir d'achat est octroyée sous forme des chèques consommation à émettre au plus tard le 31 décembre 2023.

Le compte individuel de l'employé indiquera la valeur de la prime pouvoir d'achat.

Art. 9 - De werkgevers zullen de consumptiecheques in elektronische vorm toekennen, tenzij op het niveau van de onderneming wordt beslist om deze in papieren vorm toe te kennen. Bij toekenning in papieren vorm zal dit moeten vastgelegd worden in een ondernemings-cao of bij ontstentenis van syndicale delegatie, in een individuele overeenkomst. In voorkomend geval bedraagt de maximale nominale waarde van een cheque 10 EUR en vermeldt de cheque dat deze geldig is tot en met 31 december 2024.

HOOFDSTUK IV

GELDIGHEIDSDUUR

Art. 10 - Deze cao treedt in werking op 1 juni 2023 en is gesloten voor bepaalde duur en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2023.

Art. 9 - Les employeurs octroieront les chèques consommation sous forme électronique, à moins qu'il ne soit décidé au niveau de l'entreprise de les octroyer sous forme papier. S'ils sont octroyés sous forme papier, cela devra être prévu dans une CCT d'entreprise ou, en l'absence de délégation syndicale, dans un accord individuel. Le cas échéant, la valeur nominale maximale d'un chèque sera de 10 euros et le chèque indiquera qu'il est valable jusqu'au 31 décembre 2024.

CHAPITRE IV

DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 10 - Cette CCT entre en vigueur le 1 juin 2023 et est conclue pour une durée déterminée et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2023.

DECONNECTIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende het recht op deconnectie

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

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, met uitzondering van leidinggevenden en van bedienden die een vertrouwenspost bekleden.

HOOFDSTUK II

JURIDISCH KADER

Art. 2 - Deze cao wordt gesloten in toepassing van hoofdstuk 2, afdeling 2 (artikelen 15 t.e.m. 17/2) van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie en hoofdstuk 8 (artikelen 29 t.e.m. 33) van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 10 november 2022).

Art. 3 - Deze cao is een suppletieve cao en van toepassing op ondernemingen met 20 of meer werknemers. Indien deze ondernemingen het recht op deconnectie hebben opgenomen in een cao of het arbeidsreglement is deze suppletieve cao niet van toepassing.

HOOFDSTUK III

DEFINITIE EN PRINCIPE

Art. 4 - De sociale partners erkennen het recht op deconnectie met het oog op:

- het respecteren van de rust- en vakantieperiodes;

DÉCONNEXION

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 relative au droit à la déconnexion

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - La présente convention collective de travail (CCT) 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, à l'exception des supérieurs hiérarchiques ou des employés occupant un poste de confiance.

CHAPITRE II

CADRE LÉGAL

Art. 2 - La présente CCT est conclue en application du chapitre 2, section 2 (articles 15 à 17/2) de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et la cohésion sociale et du chapitre 8 (articles 29 à 33) de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (M.B. 10 novembre 2022).

Art. 3 - La présente CCT est une CCT supplétive et s'applique aux entreprises de 20 travailleurs ou plus. Si ces entreprises ont le droit à la déconnexion dans une CCT ou dans le règlement de travail, la présente CCT supplétive ne s'applique pas.

CHAPITRE III

DÉFINITION ET PRINCIPE

Art. 4 - Les partenaires sociaux reconnaissent le droit à la déconnexion en vue de :

- respecter les périodes de repos et de vacances ;

- het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven;
- het voorkomen van psychosociale risico's.

Art. 5 - § 1. Voor de toepassing van deze cao wordt verstaan onder het recht op deconnectie:

- het recht van de bediende om niet bereikbaar te zijn en bijgevolg geen kennis te nemen van werkgerelateerde communicatie. Dit behelst het recht van de bediende om niet ingelogd te zijn op zijn persoonlijke en professionele (digitale) hulpmiddelen. De werkgever kan de bediende bijgevolg niet verplichten o.m. kennis te nemen van professionele e-mails en oproepen, sms'en of andere berichten via welk kanaal dan ook.
- het recht van de bediende om zich te onthouden van het opnemen van professioneel contact met collega's.

§ 2. Dit recht van de bediende geldt:

- buiten het op de bediende van toepassing zijnde uurrooster of buiten de overeengekomen uren van bereikbaarheid;
- tijdens rustpauzes en vakantiedagen;
- op andere dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV

PRAKTISCHE MODALITEITEN EN RICHTLIJNEN

Art. 6 - Werkgevers en bedienden waken erover om tijdens periodes van deconnectie geen contact op te nemen met elkaar om professionele redenen, behalve in uitzonderlijke gevallen.

Onder uitzonderlijke gevallen wordt o.m. verstaan:

- de situatie waarin een actie vereist is die niet kan wachten tot de bediende aan het werk gaat en/of waardoor de werking van het team/de dienst/afdeling/onderneming ernstig verstoord is of dreigt verstoord te worden en/of die (potentiële) schade kan veroorzaken;

- de préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- prévenir les risques psychosociaux.

Art. 5 - § 1. Aux fins de la présente CCT, on entend par droit à la déconnexion :

- le droit de l'employé de ne pas être joignable et, par conséquent, de ne pas prendre connaissance des communications liées au travail. Cela inclut le droit de l'employé de ne pas être connecté à ses outils (numériques) personnels et professionnels. Par conséquent, l'employeur ne peut pas obliger l'employé à prendre connaissance, entre autres, de courriels et d'appels professionnels, de messages textuels ou d'autres messages par quelque canal que ce soit.
- le droit de l'employé de s'abstenir de tout contact professionnel avec ses collègues.

§ 2. Ce droit de l'employé s'applique :

- en dehors de l'horaire applicable à l'employé ou en dehors des heures d'accessibilité convenues ;
- pendant les pauses et les jours fériés ;
- les autres jours de suspension du contrat de travail.

CHAPITRE IV

MODALITÉS PRATIQUES ET CONSIGNES

Art. 6 - Les employeurs et les employés veillent à ne pas entrer en contact les uns avec les autres pendant les périodes de déconnexion, sauf dans des cas exceptionnels.

Parmi les cas exceptionnels, on peut citer :

- la situation dans laquelle une action est requise qui ne peut attendre que l'employé se rende au travail et/ou qui a pour conséquence que le fonctionnement de l'équipe/du service/du département/de l'entreprise est gravement perturbé ou risque d'être perturbé et/ou qui peut causer des dommages (potentiels) ;

- een situatie van overmacht;
- het gevolg geven aan oproepen tijdens een periode van stand-by;
- gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de bedienden;
- bedienden in een kritieke functie. De werkgever bepaalt welke de kritieke functies zijn in de onderneming.

Art. 7 - De bedienden mogen geen nadeel ondervinden van hun keuze om niet bereikbaar of geconnecteerd te zijn buiten hun uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid.

HOOFDSTUK V

VORMINGS- EN SENSIBILISERINGSACTIES

Art. 8 - LOGOS zal in het sectorale opleidingsaanbod een vorming opnemen over de risico's van digitale stress en overmatige connectie en over praktijken betreffende een gezond gebruik van (digitale) hulpmiddelen.

Art. 9 - De werkgever verbindt er zich toe regelmatig informatie- en bewustmakingsacties te organiseren voor alle bedienden, inclusief de leidinggevenden en het management om hen te informeren over de risico's en best practices met betrekking tot het gebruik van (digitale) hulpmiddelen.

HOOFDSTUK V

GELDIGHEIDSDUUR

Art. 10 - Deze cao treedt in werking op 1 januari 2023 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

- une situation de force majeure ;
- répondre à des appels pendant une période de stand-by ;
- les cas où d'autres accords auraient été conclus au préalable avec les employés ;
- les employés occupant une position critique. L'employeur décide quelles sont les positions critiques de l'entreprise.

Art. 7 - Les employés ne peuvent subir aucun préjudice en raison de leur choix de ne pas être joignables ou connectés en dehors de leur horaire ou des heures de joignabilité convenues.

CHAPITRE V

FORMATIONS ET ACTIONS DE SENSIBILISATION

Art. 8 - LOGOS inclura dans l'offre de formation sectorielle une formation sur les risques du stress numérique et de la connexion excessive et sur les pratiques concernant l'utilisation saine des outils (numériques).

Art. 9 - L'employeur s'engage à organiser régulièrement des événements d'information et de sensibilisation pour tous les employés, y compris les supérieurs et la direction, afin de les informer des risques et des bonnes pratiques concernant l'utilisation des outils (numériques).

CHAPITRE VI

DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 10 - Cette CCT entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et la logistique et aux organisations y représentées.

FUNCTIECLASSIFICATIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2010 betreffende de functieclassificatie van de bedienden

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 - De bedienden worden ingedeeld in acht klassen op basis van de beschrijving van de voorbeeldfuncties waarvan de lijst als bijlage gevoegd wordt bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3 - De inschaling in één van de acht klassen, van de concrete functie zoals uitgeoefend door de bediende in de onderneming moet gebeuren overeenkomstig de terzake geldende procedures, vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2010 betreffende de procedures inzake onderhoud van de sectorale functieclassificatie, gesloten in voormeld paritair comité.

Art. 4 - Deze cao vervangt de cao van 2 maart 1998 betreffende de functieclassificatie van de bedienden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 april 1999 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 25 december 1999), gewijzigd bij cao van 18 februari 2003, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 mei 2004 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 8 juni 2004).

Deze cao heeft uitwerking vanaf 6 september 2010 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Convention collective de travail du 6 septembre 2010 concernant la classification des fonctions des employés

Article 1er - La présente convention collective de travail (cct) 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.

Art. 2 - Les employés sont répartis en huit classes sur base de la description des fonctions-modèle dont la liste est jointe dans l'annexe de la présente convention collective de travail.

Art. 3 - La répartition dans l'une des huit classes de la fonction concrète telle qu'elle est exercée par l'employé dans l'entreprise doit se faire conformément aux procédures applicables à cet égard, contenues dans la convention collective de travail du 6 septembre 2010 afférente aux procédures concernant la maintenance de la classification des fonctions sectorielle, conclue au sein de la commission paritaire précitée.

Art. 4 - La présente cct remplace la cct du 2 mars 1998 concernant la classification des fonctions des employés, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 avril 1999 (paru au Moniteur Belge du 25 décembre 1999), modifiée par la cct du 18 février 2003, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 mai 2004 (paru au Moniteur Belge du 8 juin 2004).

La présente cct sort ses effets à partir du 6 septembre 2010 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au Président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

LIJST VAN DE VOORBEELDFUNCTIES, INGEDEELD PER KLASSE EN ALFABETISCH GERANGSCHIKT

Deze indeling in klassen geldt enkel voor de functies die inhoudelijk overeenstemmen met de paritair vastgelegde functiebeschrijving.

KLASSE 1

BEDIENDE UITVOERENDE TAKEN
BODE
DIRECTIECHAUFFEUR
GATE-BEDIENDE
HUISBEWAARDER
INCODEERDER SORTEERMACHINE
INCODEERDER VERTREK
SORTEERDER
TERMINAL-ASSISTENT PASSAGIERS

KLASSE 2

ADMINISTRATIEF BEDIENDE
BEDIENDE BIJ DE BOEKHOUDING
BEDIENDE PASSAGIERSDIENST LUCHTVAART
BEDIENDE TECHNISCH ONDERHOUD
GEBOUWEN
BEDIENDE VOORRAADBEHEER
CONTAINER LOKETBEDIENDE
CONTAINERSCHADEBEGROTER
FACTURIST
LIJNBEDIENDE VOOR CONTAINERBEHANDELING
MAGAZIJNBEDIENDE
PASSAGIER RESERVATIEBEDIENDE
- FERRYSCHEPEN
SPOORBEDIENDE CONTAINERS
TECHNISCH ADMINISTRATIEF BEDIENDE
SCHEEPSHERSTELLING
TELEFONIST-RECEPTIONIST
TELEFONIST
VERKOPER TAKSVRIJE GOEDEREN
VRACHTBEDIENDE FERRYSCHEPEN
VRACHTRESERVATIEBEDIENDE FERRYSCHEPEN

LISTE DES FONCTIONS, REPARTIES PAR CLASSE ET CLASSEES PAR ORDRE ALPHABETIQUE

Cette répartition en classes est uniquement valable pour les fonctions dont le contenu correspond à la description des fonctions arrêtée paritairment.

KLASSE 1

ASSISTENT DE TERMINAL PASSAGERS
CHAUFFEUR DE DIRECTION
EMPLOYÉ EXÉCUTANT
ENCODEUR DÉPART
ENCODEUR TRIEUSE
GARDIEN - CONCIERGE
PRÉPOSE À L'ENTRÉE
PRÉPOSE AU COURRIER
TRIEUR

KLASSE 2

EMPLOYÉ À LA COMPTABILITÉ
EMPLOYÉ ADMINISTRATIF
EMPLOYÉ DE LIGNE TRAITEMENT DE
CONTENEURS
EMPLOYÉ DE MAGASIN
EMPLOYÉ FERROVIAIRE CONTENEURS
EMPLOYÉ SERVICE PASSAGERS NAVIGATION
AÉRIENNE
EMPLOYÉ TECHNICO-ADMINISTRATIF RÉPARA-
TION NAVALE
FACTURIER
PRÉPOSE À L'ENTRETIEN TECHNIQUE DES
BÂTIMENTS
PRÉPOSE À L'ÉVALUATION D'AVARIES AUX
CONTENEURS
PRÉPOSE À LA GESTION DU STOCK
PRÉPOSE À LA RÉSERVATION DE FRET FERRYS
PRÉPOSE À LA RÉSERVATION DE PASSAGERS
FERRYS
PRÉPOSE AU FRET FERRYS
PRÉPOSE AU GUICHET CONTENEURS
TÉLÉPHONISTE
TÉLÉPHONISTE - RÉCEPTIONNISTE
VENDEUR DE PRODUITS HORS TAXES

KLASSE 3

BEDIENDE COMMUNICATIESYSTEMEN
 BEDIENDE EXPEDITIE
 BEDIENDE KLANTDIENST
 BEDIENDE LADING EN PLEINPLANNING
 FERRYSCHEPEN
 BEDIENDE MARKETING EN VERKOOP VRACHTEN
 FERRYSCHEPEN
 BEDIENDE ONDERHOUD CONTAINERPARK
 BEDIENDE OPLEIDINGSDIENST
 BEDIENDE SCHEEPSBEVOORADING
 BEDIENDE TELEVERKOOP
 BEDIENDE TICKETING
 COÖRDINATOR DOUANEDIENST
 DOUANEBALIE BEDIENDE
 HULPBOEKHOUDER
 INKOPER-BESTELLER
 KASSIER
 KLERK BIJ DE PASSAGEDIENSTEN
 KOERIERBEDIENDE
 KOERIERBEDIENDE MET BIJKOMENDE ONDER-
 STEUNENDE TAKEN
 LADINGMEESTER FERRYSCHEPEN
 MANIFESTBEDIENDE
 SLUISAGENT-DISPATCHER SLEEDIENST

KLASSE 4

BEDIENDE BEMONSTERAAR
 BEDIENDE CONTAINERLOGISTIEK AGENTUUR
 BEDIENDE CREDITEUREN
 BEDIENDE DEBITEUREN
 BEDIENDE INTERNATIONALE HANDEL
 BEDIENDE KLANTDIENST NA VERKOOP
 BEDIENDE ORDERBEHEER
 COMPUTEROPERATOR
 DIENSTHOOFD RESERVATIES PASSAGIERS
 DIENSTHOOFD TERMINAL PASSAGIERS
 DISPATCHER LUCHTHAVEN
 HOOFDMAGAZIJNIER
 INTERNE WATERKLERK
 KAAI-EXPEDITEUR
 LABORANT
 LADINGMEESTER LUCHTHAVEN
 OPERATOR SCHEEPVAARTINFORMATIE
 SCHEEPSAFREKENAAR
 SECRETARIS
 SHIPLANNER VAN CONTAINERSCHEPEN
 DOUANEDeCLARANT
 TRACING-BEDIENDE

CLASSE 3

ACHETEUR - DONNEUR D'ORDRE
 AGENT D'ÉCLUSE - DISPATCHER SERVICE DE
 REMORQUAGE
 AIDE-COMPTABLE
 CAISSIER
 COORDINATEUR SERVICE DOUANIER
 EMPLOYÉ COURRIER
 EMPLOYÉ COURRIER AVEC TACHES DE SUPPORT
 COMPLÉMENTAIRES
 EMPLOYÉ ENTRETIEN PARC À CONTENEURS
 EMPLOYÉ EXPÉDITION
 EMPLOYÉ MARKETING ET VENTE DE FRET
 FERRYS
 EMPLOYÉ SERVICE CLIENTÈLE
 EMPLOYÉ SERVICE DE FORMATION
 EMPLOYÉ SYSTÈMES DE COMMUNICATIONS
 EMPLOYÉ TÉLÉVENTE
 EMPLOYÉ TICKETING
 MAÎTRE DE CHARGEMENT FERRYS
 MANIFESTIER
 PRÉPOSE À L'APPROVISIONNEMENT DE NAVIRES
 PRÉPOSE AU CHARGEMENT ET AU TERMINAL
 FERRYS
 PRÉPOSE AU GUICHET DES DOUANES
 PRÉPOSE AUX SERVICES DE PASSAGE

CLASSE 4

CHEF DE SERVICE RÉSERVATION PASSAGERS
 CHEF DE SERVICE TERMINAL PASSAGERS
 COMMIS DE RIVIÈRE INTERNE
 DÉCLARANT EN DOUANE
 DÉCOMPTEUR DE NAVIRES
 DISPATCHER AÉROPORT
 EMPLOYÉ COMMERCE INTERNATIONAL
 EMPLOYÉ CRÉANCIERS
 EMPLOYÉ DÉBITEURS
 EMPLOYÉ LOGISTIQUE DES CONTENEURS
 - AGENCES
 EMPLOYÉ SERVICE CLIENTÈLE APRÈS-VENTE
 EMPLOYÉ TRACING
 EXPÉDITEUR DE QUAI
 LABORANTIN
 MAGASINIER EN CHEF
 MAÎTRE DE CHARGEMENT AÉROPORT
 OPERATEUR D'ORDINATEUR
 OPERATEUR INFORMATION NAVIGATION
 MARITIME
 PLANIFICATEUR DE PORTE-CONTENEURS
 PRÉPOSE À LA GESTION DES ORDRES

KLASSE 5

ALL-ROUND BEDIENDE LUCHTHAVEN
 BEDIENDE ADMINISTRATIE GEVAARLIJKE
 GOEDEREN
 BEDIENDE ADMINISTRATIE VLOOTBEHEER
 BEDIENDE BEHEER VAREND PERSONEEL
 BEDIENDE BEHEER - INFORMATIE
 BEDIENDE CONTAINERLOGISTIEK - REDERIJ
 BEDIENDE DISPATCHING EN GROEPAGE
 BEDIENDE FISCALE ADMINISTRATIE
 BEDIENDE INTERNE KWALITEITSZORG
 BEDIENDE MARKETING
 BEDIENDE ONDERSTEUNING
 INFORMATICA-EINDGEBRUIKER
 BEDIENDE PUBLICITEIT
 BEDIENDE VEILIGHEIDSDIENST
 BEVRACHTER BINNENSCHIEPVAART
 BOEKHOUDER
 COMMERCIEEL LIJNBEDIENDE
 CONTROLEBEDIENDE DOUANE
 DIAMANTLABORANT
 DOSSIERBEHEERDER GOEDERENINSPECTIE
 GEZWOREN WEGER EN METER
 INSPECTEUR
 LADINGPLANNER
 ONDERHOUDSTECHNICUS
 PLOEGCHEF
 RUNNER
 SCHADEBEHANDELAAR
 STATISTIEKBEDIENDE
 VERIFICATEUR VAN SCHEEPSAFREKENINGEN
 ZELFSTANDIG DOSSIERBEHEERDER
 GOEDERENINSPECTIE
 ZELFSTANDIG DOUANEDeCLARANT

KLASSE 6

ANALYTISCH BOEKHOUDER
 BEDIENDE KALIBRATIE
 BEDIENDE LONEN EN SOCIALE WETTEN
 BEDIENDE OPERATIONELE KLANTENSERVICE
 BEDIENDE OVERSLAG
 BEDIENDE VRACHTRESERVATIES
 REDERIJDINSTEN
 BEHEERDER VERZEKERINGSPOLISSEN

PRÉPOSE À L'ÉCHANTILLONNAGE
 SECRÉTAIRE

CLASSE 5

AFFRÉTEUR NAVIGATION INTÉRIEURE
 CHEF D'ÉQUIPE
 COMPTABLE
 DÉCLARANT EN DOUANE AUTONOME
 EMPLOYÉ ADMINISTRATION DE LA GESTION DE
 LA FLOTTE
 EMPLOYÉ ADMINISTRATION FISCALE
 EMPLOYÉ ADMINISTRATION MARCHANDISES
 DANGEREUSES
 EMPLOYÉ ALL-ROUND AÉROPORT
 EMPLOYÉ CONTRÔLE DE QUALITÉ INTERNE
 EMPLOYÉ DE CONTRÔLE DOUANE
 EMPLOYÉ GESTION PERSONNEL NAVIGANT
 EMPLOYÉ INFORMATION DE GESTION
 EMPLOYÉ LIGNES COMMERCIALES
 EMPLOYÉ LOGISTIQUE DES CONTENEURS
 ARMEMENT
 EMPLOYÉ MARKETING
 EMPLOYÉ SERVICE DE SÉCURITÉ
 EMPLOYÉ SUPPORT INFORMATIQUE UTILISA-
 TEUR FINAL
 GESTIONNAIRE AUTONOME DE DOSSIERS INS-
 PECTION DE MARCHANDISES
 GESTIONNAIRE DE DOSSIERS INSPECTION DE
 MARCHANDISES
 GESTIONNAIRE DE SINISTRES
 INSPECTEUR
 JAUGEUR - MESUREUR JURE
 LABORANTIN DIAMANT
 PLANIFICATEUR DU CHARGEMENT
 PRÉPOSE À LA PUBLICITÉ
 PRÉPOSE AU DISPATCHING ET AU GROUPEMENT
 PRÉPOSE AUX STATISTIQUES
 RUNNER
 TECHNICIEN ENTRETIEN
 VÉRIFICATEUR DE DÉCOMPTES DE NAVIRE

CLASSE 6

CHEF MATÉRIEL ROULANT
 CHEF RAPPORTS
 COMMIS DE RIVIÈRE
 COMPTABLE ANALYTIQUE
 COORDINATEUR DES ACTIVITÉS DE VENTE
 COORDINATEUR DE TRANSPORT
 COTEUR DE FRETS
 DISPATCHER

CHEF ROLLEND MATERIEEL
 COÖRDINATOR VERKOOPACTIVITEITEN
 DIRECTIESECRETARIS
 DISPATCHER
 EXPEDITEUR
 GASVRIJDESKUNDIGE
 HOOFD RAPPORTAGE
 HOOFDFACTURIST
 LOADCONTROLLER
 OPERATIONEEL LIJNBEDIENDE
 SCHEEPSAGENTUUR
 PROGRAMMEUR
 TRANSPORTCOÖRDINATOR
 VERKOPER
 VERKOPER BUITENDIENST
 VRACHTQUOTEERDER
 WATERKLERK

KLASSE 7

BEDIENDE PLEINPLANNING
 CHEF-ONDERHOUD FERRYTERMINAL
 HOOFDWATERKLERK
 KAAICOÖRDINATOR
 OPLEIDINGSVERANTWOORDELIJKE
 INSPECTEURS
 PREVENTIEADVISEUR
 SCHADEBEHANDELAAR REDERIJDIENTEN
 SYSTEEMBEHEERDER
 VEILIGHEIDSADVISEUR GEVAARLIJKE
 GOEDEREN

KLASSE 8

ANALIST-PROGRAMMEUR
 BEDIENDE CHARTERING
 HUMAN RESOURCES BEDIENDE
 INTERNATIONAAL HANDELAAR
 GRONDSTOFFEN
 JUNIOR CONSULTANT
 MILIEUAANGELEGENHEDEN
 POLYVALENT EXPEDITEUR
 TRANSPORTVERANTWOORDELIJKE

EMPLOYÉ DE LIGNE OPÉRATIONNEL AGENCES
 MARITIMES
 EMPLOYÉ RÉSERVATION DE FRET SERVICES
 D'ARMEMENT
 EMPLOYÉ SALAIRES ET LOIS SOCIALES
 EMPLOYÉ SERVICE CLIENTÈLE OPÉRATIONNEL
 EXPÉDITEUR
 EXPERT CERTIFICATION "SANS GAZ"
 FACTURIER EN CHEF
 GESTIONNAIRE DE POLICES D'ASSURANCE
 LOADCONTROLLER
 PRÉPOSE AU CALIBRAGE
 PRÉPOSE AU TRANSBORDEMENT
 PROGRAMMEUR
 SECRÉTAIRE DE DIRECTION
 VENDEUR
 VENDEUR SERVICE EXTÉRIEUR

CLASSE 7

COMMIS DE RIVIÈRE PRINCIPAL
 CONSEILLER EN PRÉVENTION
 CONSEILLER EN SÉCURITÉ MARCHANDISES
 DANGEREUSES
 COORDINATEUR QUAI
 COORDINATEUR TERMINAL À CONTENEURS
 GESTIONNAIRE D'AVARIES ARMEMENTS
 GESTIONNAIRE DU SYSTÈME
 RESPONSABLE ENTRETIEN TERMINAL FERRYS
 RESPONSABLE FORMATION INSPECTEURS

CLASSE 8

ANALYSTE-PROGRAMMEUR
 EMPLOYÉ RESSOURCES HUMAINES
 EXPÉDITEUR POLYVALENT
 JUNIOR CONSULTANT MATIÈRES DE
 L'ENVIRONNEMENT
 NÉGOCIANT INTERNATIONAL EN MATIÈRES
 PREMIÈRES
 PRÉPOSE À L'AFFRÈTEMENT
 RESPONSABLE DU TRANSPORT

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2010 betreffende de beschrijving van de voorbeeldfuncties voor de functieclassificatie van de bedienden

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 - De beschrijving van de voorbeeldfuncties die als bijlage wordt gevoegd bij onderhavige cao vormt de basis voor de indeling van de bedienden in de sectorale functieclassificatie.

Art. 3 - Deze cao vervangt de cao van 2 maart 1998 betreffende de beschrijving van de voorbeeldfuncties voor de functieclassificatie van de bedienden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 april 1999 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 25 december 1999) gewijzigd door de cao van 18 februari 2003 neergelegd op 3 april 2003, geregistreerd op 22 mei 2003 (nr. 66266/CO/226).

Deze cao heeft uitwerking vanaf 6 september 2010 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties

Bijlage bij de cao van 6 september 2010 betreffende de beschrijving van de voorbeeldfuncties vermeld in de cao van 6 september 2010

Beschrijving van de voorbeeldfuncties

Zie Voorbeeldfunctieboek

Convention collective de travail du 6 septembre 2010 concernant la description des fonctions-modèle pour la classification des fonctions des employés

Article 1er - La présente convention collective de travail (cct) 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.

Art. 2 - La description des fonctions-modèle reprise dans l'annexe de la présente cct constitue la base pour la répartition des employés dans la classification des fonctions sectorielle.

Art. 3 - La présente cct remplace la cct du 2 mars 1998 concernant la description des fonctions-modèle pour la classification des fonctions des employés rendue obligatoire par arrêté royal du 11 avril 1999 (paru au Moniteur Belge du 25 décembre 1999), modifiée par la cct du 26 mars 2003 déposée le 3 avril 2003, enregistrée le 22 mai 2003 (n° 66266/CO/226).

La présente cct sort ses effets à partir du 6 septembre 2010 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au Président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

Annexe à la cct du 6 septembre 2010 concernant la description des fonctions-modèle, mentionnées dans la cct du 6 septembre 2010

Description des fonctions-modèle

Voir Recueil des fonctions-modèle

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
23 november 2021 betreffende het onderhoud
van de sectorale functieclassificatie*

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 - §1. Met het oog op het onderhoud van de functieclassificatie werden op het vlak van de sector drie commissies opgericht, namelijk: de sectorale functieclassificatiecommissie, de sectorale graderingscommissie en de sectorale beroepscommissie.

De samenstelling en de werking van die commissies worden geregeld in de bijlage van onderhavige cao.

§2. De procedures die moeten gevolgd worden bij het onderhoud van de functieclassificatie zijn deze die beschreven zijn in de bijlage van onderhavige cao.

Art. 3 - Deze cao vervangt de cao van 06/09/2010 betreffende de procedures inzake onderhoud van de sectorale functieclassificatie, registratienummer 101763.

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

*Convention collective de travail du
23 novembre 2021 concernant la maintenance
de la classification des fonctions sectorielle*

Article 1er - La présente convention collective de travail (cct) 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.

Art. 2 - §1. Au niveau du secteur, trois commissions ont été instituées en vue de la maintenance de la classification des fonctions, à savoir : la commission sectorielle de classification des fonctions, la commission sectorielle de gradation et la commission sectorielle d'appel.

La composition et le fonctionnement de ces commissions sont réglés dans l'annexe de la présente cct.

§2. Les procédures à suivre lors de la maintenance de la classification des fonctions sont celles qui sont décrites dans l'annexe de la présente cct.

Art. 3 - La présente cct remplace la cct du 06/09/2010 concernant la maintenance de la classification des fonctions sectorielle, numéro d'enregistrement 101763.

La présente convention collective de travail sort ses effets à partir du 1er janvier 2022 est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au Président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

Procedures betreffende het onderhoud van de functieclassificatie

I. COMMISSIES

1. Sectorale functieclassificatiecommissie

De paritaire werkgroep Algemene Zaken, opgericht in de schoot van het Paritair Comité, vervult de opdrachten toebedeeld aan de sectorale functieclassificatiecommissie. De werkgroep zal ten minste éénmaal per jaar over deze opdracht overleg plegen.

De commissie kan indien nodig aangevuld worden met:

- a) maximum drie ad hoc aangeduide experts zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde
- b) de leden van de sectorale graderingscommissie
- c) afgevaardigden van de CSB-systeemhouder.

2. Sectorale graderingscommissie

Samenstelling:

- 4 deskundigen-werkgevers
- 4 deskundigen-werknemers

Het voorzitterschap wordt waargenomen door een afgevaardigde van de CSB-systeemhouder of altemnerend door een werkgevers- en een werknemersdeskundige.

3. Sectorale beroepscommissie

Samenstelling:

- 3 deskundigen-werkgevers lid van de sectorale graderingscommissie
- 3 deskundigen-werknemers lid van de sectorale graderingscommissie.

Het voorzitterschap wordt altemnerend waargenomen door een werkgevers- en een werknemersdeskundige.

Procédures concernant la maintenance de la classification des fonctions

I. COMMISSIONS

1. Commission sectorielle de classification des fonctions

Le groupe de travail paritaire Affaires générales, institué au sein de la Commission Paritaire, remplit les missions conférées à la commission sectorielle de classification des fonctions. Le groupe de travail se concertera au moins une fois par an sur cette mission.

Au besoin la commission peut être complétée par :

- a) au maximum 3 experts patronaux et 3 experts des travailleurs désignés ad hoc
- b) les membres de la commission de gradation sectorielle
- c) des délégués du propriétaire du système CSB.

2. Commission sectorielle de gradation

Composition :

- 4 experts patronaux
- 4 experts des travailleurs

La commission est présidée par un délégué du propriétaire du système CSB ou, en alternance, par un expert patronal ou un expert des travailleurs.

3. Commission sectorielle d'appel

Composition :

- 3 experts patronaux, membres de la commission sectorielle de gradation
- 3 experts des travailleurs, membres de la commission sectorielle de gradation.

La commission est présidée en alternance par un expert patronal et un expert des travailleurs.

II. PROCEDURES

A. DE SECTORALE FUNCTIECLASSIFICATIE

1. Inschaling van de concrete functies

De sectorale functieclassificatie is gebaseerd op voorbeeldfuncties waarbij de benaming van de functie slechts geldt als indicatie.

Elke functie dient beoordeeld te worden op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming in vergelijking met de functie-inhoud van de voorbeeldfunctie.

Bij de vergelijking van de functie-inhoud zijn verschillende hypothesen mogelijk:

- a) De functie in de onderneming stemt volledig overeen met de voorbeeldfunctie: indeling in de sectoraal voorziene klasse.
- b) De functie in de onderneming wijkt minimaal af van de voorbeeldfunctie: indeling in de sectoraal voorziene klasse.

Het gaat hier om volgende gevallen:

- de uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer activiteiten zonder dat daardoor de algemene doelstelling van de functie, zoals beschreven in de voorbeeldfunctie, wordt aangetast
 - de afwijkingen bij één of meerdere beoordelingscriteria (kennis, verantwoordelijkheid enz.) zijn op zichzelf niet niveau-bepalend voor de functie, zoals uiteengezet in de toelichtende brochure.
- c) De functie in de onderneming wijkt in ernstige mate af van de voorbeeldfunctie: de essentie ervan wordt aangetast en de doelstelling, opgenomen in de voorbeeldfunctie, stemt niet met de werkelijkheid overeen. In dit geval moet de werkgever de intrinsieke waarde van de functie zoals uitgeoefend in de onderneming vergelijken respectievelijk met een andere voorbeeldfunctie van dezelfde klasse, van een lagere klasse en van een hogere klasse. Het resultaat van deze vergelijking

II. PROCÉDURES

A. LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS SECTORIELLE

1. Répartition en catégories des fonctions concrètes

La classification des fonctions sectorielle est basée sur des fonctions-modèle dont la dénomination est seulement indicative.

Chaque fonction doit être appréciée sur base de son contenu concret dans l'entreprise en le comparant avec le contenu de la fonction-modèle.

Lors de la comparaison des contenus, diverses hypothèses se présentent :

- a) La fonction dans l'entreprise correspond exactement avec la fonction-modèle : classification dans la catégorie prévue au niveau du secteur.
- b) La fonction dans l'entreprise ne diffère que légèrement du modèle : classification dans la catégorie prévue au niveau du secteur.

Il s'agit des cas suivants :

- l'exécution de la fonction dans l'entreprise comprend moins ou plus d'activités sans que cela soit de nature à affecter l'objectif général de la fonction tel que décrit pour la fonction-modèle
 - les différences au niveau d'un ou plusieurs critères d'appréciation (connaissance, responsabilité, etc.) ne sont à elles seules pas de nature à définir le niveau de la fonction comme indiqué dans la brochure explicative.
- c) La fonction dans l'entreprise diffère sérieusement de la fonction-modèle : l'essence en est affectée et l'objectif cité pour le modèle ne correspond pas avec la réalité. Dans ce cas l'employeur doit comparer la valeur intrinsèque de la fonction telle qu'elle est exécutée au sein de son entreprise avec une autre fonction-modèle respectivement de la même catégorie, d'une catégorie inférieure et d'une catégorie supérieure. De cette comparaison résulte la mise en catégorie de la fonction spécifique.

geldt als inschaling voor de afwijkende functie.

d) De functie in de onderneming werd niet opgenomen in de sectorale functieclassificatie. In dit geval moet de werkgever in de bestaande sectorale functiebeschrijvingen een functie zoeken waarvan de intrinsieke waarde overeenstemt met de niet opgenomen functie. Bestaat een dergelijke functie dan wordt de nieuwe functie in dezelfde klasse ondergebracht. Bestaat een dergelijke functie niet, dan wordt deze nieuwe functie overgemaakt aan de sectorale functieclassificatiecommissie en de sectorale graderingscommissie.

2. Verantwoordelijkheid

De werkgever draagt de verantwoordelijkheid voor de indeling in klassen van de functies op basis van hun reële functie-inhoud in de onderneming.

Een werkgever die na 23 november 2021 onder het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek ressorteert, is verantwoordelijk voor de invoering van de functieclassificatie in de onderneming. Hij pleegt hierover voorafgaandelijk overleg met de werknemersvertegenwoordigers van de overlegorganen in de onderneming, met name de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis, het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

3. Actualisering van de sectorale functieclassificatie

§1. De werkgever is ertoe gehouden op gepaste wijze de betrokken bedienden van elke actualisering van de sectorale functieclassificatie op de hoogte te brengen via de ondernemingsraad, bij ontstentenis via de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis, het Comité voor preventie en bescherming op het werk, evenals door aanplakking in alle bedrijfszetels van een bericht dat de plaats vermeldt waar de nieuwe en/of gewijzigde functies kunnen giconsulteerd worden.

De werkgever is verantwoordelijk voor de organisatie van de informatieprocedure en de implementatie van de nieuwe en/of gewijzigde

d) La fonction exercée dans l'entreprise ne fait pas l'objet de la classification au niveau sectoriel. Dans ce cas l'employeur doit rechercher dans les fonctions déjà décrites au niveau du secteur une fonction dont la valeur intrinsèque correspond avec la fonction non répertoriée. Si une telle fonction existe, la nouvelle fonction peut être classée dans la même catégorie. Si une telle fonction n'existe pas, la nouvelle fonction est transmise à la commission sectorielle de classification des fonctions et à la commission sectorielle de gradation.

2. Responsabilité

Il relève de la responsabilité de l'employeur de classer les fonctions sur base de leur contenu réel dans l'entreprise.

Un employeur qui ressort après le 23 novembre 2021 à la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique est responsable pour l'introduction de la classification des fonctions dans l'entreprise. A cet égard il se concerta au préalable avec les représentants des travailleurs dans les organes de concertation au sein de l'entreprise, à savoir le conseil d'entreprise ou à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut le Comité de prévention et de protection au travail.

3. Actualisation de la classification des fonctions sectorielle

§1. L'employeur est tenu de communiquer chaque actualisation de la classification des fonctions sectorielle aux employés concernés d'une façon appropriée via le conseil d'entreprise, à défaut via la délégation syndicale, à défaut le Comité de prévention et de protection au travail, ainsi que par voie d'affichage dans tous les sièges d'exploitation d'un avis indiquant le lieu où les nouvelles fonctions et/ou les fonctions modifiées peuvent être consultées.

Il relève de la responsabilité de l'employeur d'organiser la procédure d'information et d'implémenter les nouvelles fonctions et/ou les fonctions

functies in de onderneming. Hij pleegt hierover voorafgaandelijk overleg met de werknemersvertegenwoordigers van de overlegorganen in de onderneming, met name de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis, het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

In dat verband is de werkgever ertoe gehouden aan de betrokken bedienden schriftelijk mee te delen in welke klasse hun nieuwe en/of gewijzigde functie werd ondergebracht en hen een exemplaar van de beschrijving van de voorbeeldfunctie(s) te overhandigen.

§2. Voor de beoordeling van de functies gelden de principes vervat in hoofdstuk II.A.2.

§3. In geval van betwisting geldt de beroepsprocedure vervat in hoofdstuk II.C.”

B. BEHEER EN ONDERHOUD VAN DE SECTORALE FUNCTIECLASSIFICATIE

1. Sectorale functieclassificatiecommissie

Er wordt een sectorale functieclassificatiecommissie samengesteld zoals bepaald in punt I.1.

Deze commissie is belast met het beheer en onderhoud van het functiehandboek en de procedures, inzonderheid:

- het uitschrijven van nieuwe voorbeeldfuncties
- het indelen van de nieuwe voorbeeldfuncties in de klassen, na advies van de sectorale graderingscommissie
- het aanpassen of schrappen van bestaande voorbeeldfuncties
- het opstellen van voorstellen tot wijziging van de bestaande procedures aan het Paritair Comité
- het bespreken van de activiteiten van de sectorale beroepscommissie.

2. Sectorale graderingscommissie

Er wordt een sectorale graderingscommissie samengesteld zoals bepaald in punt I.2.

modifiées dans l'entreprise. À cet égard il se concerta au préalable avec les représentants des travailleurs dans les organes de concertation au sein de l'entreprise, à savoir le conseil d'entreprise ou à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut le Comité de prévention et de protection au travail.

Dans ce contexte, l'employeur est tenu de communiquer par écrit aux employés concernés dans quelle classe leur nouvelle fonction et/ou fonction modifiée a été classée et de leur remettre un exemplaire de la description de la (des) fonction(s)-modèle.

§2. Pour l'évaluation des fonctions, les principes repris au chapitre II.A.2 sont applicables.

§3. En cas de litige, la procédure d'appel reprise au chapitre II.C est applicable.”

B. GESTION ET MAINTENANCE DE LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS SECTORIELLE

1. Commission sectorielle de classification des fonctions

Une commission sectorielle de classification des fonctions est créée comme décrit sous le point I.1.

Cette commission est chargée de la gestion et de la maintenance du répertoire des fonctions et des procédures, notamment :

- décrire de nouvelles fonctions-modèle
- la répartition des nouvelles fonctions-modèle dans les classes, après avis de la commission sectorielle de gradation
- adapter ou abroger les fonctions-modèle existantes
- faire des propositions de modification des procédures existantes à l'intention de la commission paritaire
- se concerter sur les activités de la commission sectorielle d'appel.

2. Commission sectorielle de gradation

Une commission sectorielle de gradation est créée comme décrit sous le point I.2.

De commissie is belast met de gradering volgens het CSB-systeem van de nieuwe of gewijzigde voorbeeldfuncties, aangebracht door de sectorale functieclassificatiecommissie.

3. Sectorale beroepscommissie

Er wordt een sectorale beroepscommissie samengesteld zoals bepaald in punt I.3.

De commissie is belast met het onderzoek van de klachten die via de werkgevers- of werknemersorganisaties bij de commissie aanhangig werden gemaakt en brengt hierover éénmaal per jaar verslag uit bij de sectorale functieclassificatiecommissie.

De commissie kan een reglement van interne orde opstellen.

C. INDIVIDUELE BEROEPSPROCEDURE

Elke bediende die van oordeel is dat de werkgever zijn functie verkeerd heeft ingeschaald kan tegen de inschaling beroep aantekenen. De beroepsprocedure verloopt als volgt:

Fase A

De bediende maakt zijn bezwaar schriftelijk kenbaar bij de hiërarchische leiding, de personeelsverantwoordelijke of de directie, naargelang de geplogenheden in de onderneming.

Het bezwaar is slechts ontvankelijk indien het voldoende toegelicht is.

De werkgever is ertoe gehouden de bezwaren die geldig kenbaar werden gemaakt te bespreken binnen een termijn van 30 dagen te rekenen vanaf de indiening van de klacht.

De bediende kan zich desgewenst laten bijstaan door één lid van de syndicale afvaardiging.

In geval van akkoord tussen werkgever en bediende wordt de beroepsprocedure stopgezet.

La commission est chargée de la gradation, selon le système CSB, de nouvelles fonctions-modèle ou des fonctions-modèle modifiées selon les décisions de la commission de classification des fonctions sectorielle.

3. Commission sectorielle d'appel

Une commission sectorielle d'appel est créée comme décrit sous le point I.3.

La commission est chargée de l'examen de plaintes soumises à son jugement par le biais des organisations des employeurs ou des travailleurs et rapporte à ce sujet au moins une fois par an à la commission sectorielle de classification des fonctions.

La commission peut se doter d'un règlement d'ordre intérieur.

C. PROCÉDURE D'APPEL INDIVIDUEL

L'employé qui est d'avis que l'employeur n'a pas classé sa fonction dans la catégorie appropriée peut se pourvoir en appel ; il suivra la procédure décrite ci-après :

Phase A

L'employé fait connaître par écrit ses objections à la ligne hiérarchique, le responsable du personnel ou la direction suivant les us et coutumes de l'entreprise.

L'appel est recevable seulement lorsqu'il est suffisamment commenté.

L'employeur est tenu d'ouvrir la discussion sur les objections valablement introduites, dans les 30 jours à compter du dépôt de la plainte.

L'employé peut être assisté, à sa demande, par un membre de la délégation syndicale.

Lorsqu'un accord est atteint entre l'employeur et l'employé, la procédure d'appel est arrêtée.

Fase B

In geval geen akkoord tot stand kwam tijdens fase A kan de bediende een nieuw onderhoud vragen. Dit onderhoud moet plaatsvinden binnen de 30 dagen na het indienen van de aanvraag op basis van een gemotiveerd dossier.

Zowel de bediende als de werkgever kunnen zich bij de bespreking desgewenst laten bijstaan door één syndicaal afgevaardigde en/of één vertegenwoordiger van de representatieve werkgevers- of werknemersorganisatie waarbij hij aangesloten is.

In geval van akkoord tussen werkgever en bediende wordt de beroepsprocedure stopgezet.

Fase C

Indien geen akkoord tot stand kwam tijdens fase B heeft de bediende de mogelijkheid om via zijn werkgever in hoger beroep te gaan bij de beroepscommissie. In dat geval moet de bediende zijn beroep schriftelijk kenbaar maken aan zijn werkgever.

De werkgever beschikt over een termijn van 30 dagen te rekenen vanaf voormelde schriftelijke mededeling om het hoger beroep kenbaar te maken bij de sectorale beroepscommissie.

Indien de werkgever nalaat de commissie te informeren binnen de gestelde termijn kan de bediende zelf via een vertegenwoordiger van zijn vakorganisatie het beroep aanhangig maken bij de beroepscommissie.

De beroepscommissie onderzoekt de klacht op basis van het dossier.

Binnen de 6 maanden nadat de klacht aanhangig werd gemaakt bij de beroepscommissie doet deze commissie een voor alle partijen bindende uitspraak.

De betrokken werkgever en werknemer worden schriftelijk ingelicht over die uitspraak. Indien de functie in een andere klasse wordt ingedeeld geldt die andere indeling vanaf de eerste van de maand die volgt op de schriftelijke indiening van de klacht, zoals voorzien in fase A.

Phase B

À défaut d'accord en phase A, l'employé peut solliciter un nouvel entretien qui doit avoir lieu dans les 30 jours après la demande sur base d'un dossier motivé.

Tant l'employeur que l'employé peuvent se faire assister lors de cet entretien par un délégué syndical et/ou un représentant de l'organisation représentative de travailleurs ou d'employeurs à laquelle il est affilié.

Lorsqu'un accord est atteint entre l'employeur et l'employé, la procédure d'appel est arrêtée.

Phase C

À défaut d'accord en phase B l'employé peut recourir à la commission sectorielle d'appel via son employeur. Dans ce cas l'employé doit faire connaître son appel - par écrit - à l'employeur.

L'employeur dispose alors d'un délai de 30 jours à compter de la réception de l'écrit pour en aviser la commission sectorielle d'appel.

Lorsque l'employeur omet d'informer la commission dans le délai imparti, l'employé lui-même peut faire appel à ladite commission via un représentant de son organisation syndicale.

La commission sectorielle d'appel examine la plainte sur base du dossier.

Au plus tard 6 mois après réception de la plainte, la commission sectorielle d'appel se prononce dans un avis qui lie toutes les parties concernées.

L'avis est communiqué par écrit à l'employeur et à l'employé concernés. Lorsque la fonction est classée dans une autre catégorie, ce nouveau classement doit être appliqué à partir du premier jour du mois qui suit l'introduction écrite de la plainte, comme prévue dans la phase A.

D. COLLECTIEVE BEROEPSPROCEDURE

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

De beroepscommissie onderzoekt de vraag op basis van een door beide partijen goedgekeurde functiebeschrijving, opgemaakt volgens de criteria van het voorbeeldfunctieboek.

De beroepscommissie doet een voor alle partijen bindende uitspraak binnen de 6 maanden na ontvangst van de aanvraag.

De betrokken werkgever en werknemer worden schriftelijk ingelicht over die uitspraak. Indien de functie in een andere klasse wordt ingedeeld geldt die andere indeling vanaf de eerste van de maand die volgt op de uitspraak van de beroepscommissie.

III. RELATIE MET DE CSB-SYSTEEMHOUDER

De sectorale functieclassificatiecommissie is ertoe gehouden de systeemhouder te informeren over elke wijziging aan het functiehandboek.

Graderingen van nieuwe en gewijzigde functies zullen steeds voorafgaandelijk ter goedkeuring worden voorgelegd aan de systeemhouder.

D. PROCÉDURE D'APPEL COLLECTIF

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.

La commission sectorielle d'appel examine la demande sur base d'une description de fonction approuvée par les deux parties, établie selon les critères du recueil des fonctions-modèle.

La commission sectorielle d'appel se prononce dans un avis contraignant qui lie toutes les parties concernées, au plus tard 6 mois après la demande.

Les parties concernées sont informées de la décision par écrit. Lorsque la fonction est classée dans une autre catégorie, ce nouveau classement doit être appliqué à partir du premier jour du mois qui suit l'avis de la commission d'appel.

III. RELATIONS AVEC LE PROPRIÉTAIRE DU SYSTÈME CSB

La commission de classification des fonctions sectorielle est tenue d'informer le propriétaire du système de toute modification apportée au répertoire des fonctions.

Les gradations de nouvelles fonctions et des fonctions modifiées seront toujours soumises au préalable à l'approbation du propriétaire du système.

GEBRUIK E-MAIL EN INTERNET DOOR WERKNEMERS-AFGEVAARDIGDEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2003 betreffende het gebruik van e-mail en internet door de werknemersafgevaardigden

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

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.

HOOFDSTUK II

DOEL

Art. 2 - Deze overeenkomst betreft het gebruik van het e-mailsysteem en internet in de onderneming door de werknemersafgevaardigden, onverminderd de toepassing van de bepalingen vervat in de cao nr. 81 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-line-communicatiegegevens, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 26 april 2002. Onder "werknemersafgevaardigden" wordt verstaan de leden van de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging.

UTILISATION DU COURRIER ÉLECTRONIQUE ET DE L'INTERNET PAR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Convention collective de travail du 12 décembre 2003 concernant l'utilisation du courrier électronique et de l'internet par les représentants du personnel

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - La présente convention collective de travail (cct) 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

CHAPITRE II

BUT

Art. 2 - La présente convention a trait à l'utilisation du système de courrier électronique et de l'internet dans l'entreprise par les représentants du personnel, sans préjudice des dispositions reprises dans la cct n° 81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau, conclue au Conseil National du Travail le 26 avril 2002. Par "représentants des travailleurs", il y a lieu d'entendre les membres du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale.

HOOFDSTUK III

GEBRUIK VAN E-MAIL

Art. 3 - §1. De werknemersafgevaardigden hebben toegang tot het e-mailsysteem van de onderneming. Zij hebben het recht om, in het kader van de normale uitoefening van hun mandaat, dit systeem eveneens te gebruiken voor het sturen van mededelingen aan andere bedienden van de onderneming of aan het vakbondssecretariaat, en omgekeerd (tweerichtingsverkeer).

§2. De mededelingen bedoeld in §1 mogen enkel betrekking hebben op de loon- en arbeidsvoorwaarden, de arbeidsverhoudingen en de toepassing van de sociale wetgeving in de onderneming, met inbegrip van informatie van syndicale of professionele aard.

§3. Alle regels, voorzover zij geen afbreuk doen aan onderhavige cao, die gelden voor het e-mailgebruik in de onderneming voor de andere bedienden, gelden onverminderd voor de werknemersafgevaardigden.

HOOFDSTUK IV

GEBRUIK VAN INTERNET

Art. 4 - De werknemersafgevaardigden hebben toegang tot de internet-provider van de onderneming. Zij hebben het recht om binnen redelijke perken websites te raadplegen die verband houden met de uitoefening van hun mandaat (eenrichtingsverkeer).

HOOFDSTUK V

BESCHERMING VAN DE PRIVACY

Art. 5 - §1. De werkgever zal zich onthouden van controle op de inhoud van het e-mail- en internetgebruik bedoeld in de artikelen 3 en 4 hiervoor, zelfs indien de mailserver zich in het buitenland bevindt.

CHAPITRE III

UTILISATION DU COURRIER ÉLECTRONIQUE

Art. 3 - §1er. Les représentants des travailleurs ont accès au système de courrier électronique de l'entreprise. Ils sont autorisés, dans le cadre de l'exercice normal de leur mandat, à utiliser ce système également pour la transmission de communications à d'autres employés de l'entreprise ou au secrétariat de l'organisation syndicale, et vice versa (communication dans les deux sens).

§2. Les communications visées au §1er peuvent avoir trait uniquement aux conditions de travail et de rémunération, aux relations du travail et à l'application de la législation sociale dans l'entreprise, y comprises les informations de nature syndicale ou professionnelle.

§3. Toutes les règles, pour autant qu'elles ne préjudicient pas à la présente cct, qui s'appliquent à l'utilisation du courrier électronique dans l'entreprise pour les autres employés, s'appliquent également aux représentants du personnel.

CHAPITRE IV

UTILISATION DE L'INTERNET

Art. 4 - Les représentants du personnel ont accès au fournisseur d'internet de l'entreprise. Ils ont le droit de consulter, dans des limites raisonnables, des sites web qui sont en rapport avec l'exercice de leur mandat (contacts unilatéraux).

CHAPITRE V

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Art. 5 - §1er. L'employeur s'abstiendra d'exercer un contrôle sur le contenu du courrier électronique et de l'utilisation de l'internet, visés dans les articles 3 et 4 ci-avant, même si le serveur du courrier se trouve à l'étranger.

§2. Onverminderd het respect van de in het arbeidsreglement voorziene procedures en sancties, zal de werkgever, wanneer er een ernstig vermoeden van misbruik bestaat, de betrokken vakorganisatie hiervan in kennis stellen met de bedoeling om via dialoog een passende oplossing te zoeken.

§3. Enkel bij ernstig vermoeden van misbruik kan de werkgever kennis nemen, op geïndividualiseerde basis van het volume en de inhoud van e-mail- en internetgebruik, rekening houdend met de geldende nationale en Europese wetgeving en reglementering terzake.

Art. 6 - De regeling vervat in deze cao doet geen afbreuk aan gunstigere regelingen, die zijn overeengekomen op het vlak van de onderneming.

HOOFDSTUK VI

INVOEGTREDING

Art. 7 - Deze cao treedt in werking op 1 januari 2004 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

§2. Sans préjudice du respect des procédures et sanctions prévues dans le règlement de travail, l'employeur qui a des soupçons sérieux d'abus, en informera l'organisation syndicale concernée dans l'intention de chercher par le dialogue une solution adéquate.

§3. Uniquement en cas de soupçon sérieux d'abus, l'employeur pourra prendre connaissance, sur base individualisée, du volume et du contenu de l'utilisation du courrier électronique et de l'internet, tenant compte de la législation et de la réglementation nationales et européennes applicables en cette matière.

Art. 6 - Les règles contenues dans la présente cct ne portent pas préjudice à des régimes plus favorables, convenus au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE VI

ENTRÉE EN VIGUEUR

Art. 7 - La présente cct entre en vigueur le 1er janvier 2004 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

JEUGD- EN SENIORVAKANTIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2024 betreffende de jeugdvakantie

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 - De modaliteiten van het recht op jeugdvakantie zijn opgenomen in de artikelen 36bis en 78bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Art. 3 - De bedienden die gebruik maken van hun recht op jeugdvakantie vanaf 1 januari 2024 hebben recht op een aanvullende premie van 33,70 EUR bruto per jeugdvakantiedag (of 16,85 EUR bruto voor een halve jeugdvakantiedag).

Art. 4 - De aanvullende premie wordt betaald door de werkgever die deze kan terugvorderen bij het Sociaal Fonds, inclusief de verschuldigde 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.

Art. 5 - Deze cao vervangt de cao van 2 december 2019, geregistreerd onder het nummer 156712.

Art. 6 - Deze cao treedt in werking op 1 januari 2024 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elke van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van

VACANCES JEUNES ET -SENIORS

Convention collective de travail du 8 janvier 2024 concernant les vacances jeunes

Article 1er - La présente convention collective de travail (CCT) s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

Art. 2 - Les modalités du droit aux vacances jeunes sont prévues aux articles 36bis et 78bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Art. 3 - Les employés qui font usage de leur droit aux vacances jeunes à partir du 1er janvier 2024 ont droit à une prime supplémentaire de 33,70 EUR brut pour un jour de vacances jeunes (ou 16,85 EUR brut pour un demi jour de vacances jeunes).

Art. 4 - La prime supplémentaire est payée par l'employeur qui peut la récupérer auprès du Fonds social, y compris la cotisation due par l'employeur.

Les demandes de remboursement peuvent être introduites au cours des 3 années calendriers suivant l'année calendrier au cours de laquelle les primes ont été payées.

À l'issue de cette période le droit au remboursement s'éteint.

Art. 5 - La présente CCT remplace la CCT du 2 décembre 2019, enregistrée sous le numéro 156712.

Art. 6 - La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six

zes maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

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 - De modaliteiten van het recht op seniorvakantie zijn opgenomen in de artikelen 36bis, § 2 en 78bis van het Koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Art. 3 - De bedienden die gebruik maken van hun recht op seniorvakantie vanaf 1 januari 2024 hebben recht op een aanvullende premie van 33,70 EUR bruto per seniorvakantiedag (of 16,85 EUR bruto voor een halve seniorvakantiedag).

Art. 4 - De aanvullende premie wordt betaald door de werkgever die deze kan terugvorderen bij het Sociaal Fonds, inclusief de verschuldigde 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.

Art. 5 - Deze cao vervangt de cao van 23 november 2021, geregistreerd onder het nummer 170293.

Art. 6 - Deze cao treedt in werking op 1 januari 2024 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elke van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Article 1er - La présente convention collective de travail (CCT) s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

Art. 2 - Les modalités du droit aux vacances-seniors sont prévues aux articles 36bis, § 2 et 78bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Art. 3 - Les employés qui font usage de leur droit aux vacances-seniors à partir du 1er janvier 2024 ont droit à une prime supplémentaire de 33,70 EUR brut pour un jour de vacances-seniors (ou 16,85 EUR brut pour un demi jour de vacances-seniors).

Art. 4 - La prime supplémentaire est payée par l'employeur qui peut la récupérer auprès du Fonds social, y compris la cotisation due par l'employeur.

Les demandes de remboursement peuvent être introduites au cours des 3 années calendriers suivant l'année calendrier au cours de laquelle les primes ont été payées.

À l'issue de cette période le droit au remboursement s'éteint.

Art. 5 - La présente CCT remplace la CCT du 23 novembre 2021, enregistrée sous le numéro 170293.

Art. 6 - La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

NIEUWE TECHNOLOGIEËN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1998 betreffende de invoering van nieuwe technologieën

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 - Onverminderd de bepalingen van de cao nr. 39 van 13 december 1983, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, zijn de ondernemingen die behoren tot het ressort van het paritair comité gehouden aan de bijzondere regelen vastgesteld in deze overeenkomst.

Art. 3 - De werkgevers van de sector zijn er inzonderheid toe gehouden zich te richten naar de volgende richtlijnen:

A) INFORMATIE

De informatie bedoeld in de artikelen 2 en 3 van de cao nr. 39 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 13 december 1983, dient door de werkgever in een verstaanbare taal te worden verstrekt.

Deze informatie omvat o.m.:

- de aard van de nieuwe technologieën;
- de economische en technische factoren die de invoering van de nieuwe technologieën verantwoordelijk zijn;
- de sociale gevolgen van de invoering van de nieuwe technologieën;
- de voorziene termijnen van inwerkingstelling van de nieuwe technologieën.

B) VASTHEID VAN BETREKKING

De werkgever zal slechts overgaan tot afdankingen als gevolg van de invoering van de nieuwe

NOUVELLES TECHNOLOGIES

Convention collective de travail du 2 mars 1998 concernant les nouvelles technologies

Article 1er - La présente convention collective de travail (cct) 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.

Art. 2 - Sans préjudice des dispositions de la cct n° 39 du 13 décembre 1983, conclue au sein du Conseil National du Travail, les entreprises ressortissant au secteur de la commission paritaire sont tenues à des règles particulières fixées par la présente convention.

Art. 3 - Les employeurs du secteur sont tenus en particulier de se conformer aux directives suivantes :

A) INFORMATION

L'information dont question aux articles 2 et 3 de la cct n° 39 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies, conclue au sein du Conseil National du Travail, le 13 décembre 1983, doit être fournie par l'employeur dans un langage compréhensible.

Cette information comprend e.a. :

- le genre de nouvelles technologies ;
- les facteurs économiques et techniques qui justifient l'instauration des nouvelles technologies ;
- les conséquences sociales de l'instauration des nouvelles technologies ;
- les délais prévus pour la mise en service des nouvelles technologies.

B) STABILITÉ D'EMPLOI

L'employeur ne procédera à des licenciements à la suite de l'introduction des nouvelles technologies

technologieën, nadat volgende alternatieven zijn uitgeput:

- het aantrekken of creëren van nieuwe activiteiten;
- de invoering van deeltijdse arbeid waar en voor zover mogelijk;
- mutatie van personeel waar en voor zover mogelijk.

C) AANPASSING AAN DE NIEUWE TECHNOLOGIEËN

De werkgever verbindt er zich toe, onverminderd de bepalingen van de artikelen 2 en 3 van voornoemde cao nr. 39, in samenspraak met de afgevaardigden van de bedienden, zo spoedig mogelijk maatregelen te treffen in verband met de aanpassing van de bedienden aan de nieuwe technologieën; hiermee worden zowel de aangepaste opleiding van de bedienden voor het gebruik van de nieuwe technologische hulpmiddelen bedoeld als de eventuele voorzorgsmaatregelen op het vlak van hun gezondheid, in overleg met de arbeidsgeneesheer. Bovendien moet aandacht worden besteed aan taakverruiming ten einde ervoor te zorgen dat minder interessante taken een rijkere inhoud krijgen.

D) PRIVACY

Indien de persoonlijke gegevens met betrekking tot het personeel geïnformatiseerd worden, dienen alle individuele gegevens zeer strikt tegen inzage door derden te worden beveiligd, zodat de privacy van de personeelsleden volledig wordt gewaarborgd.

E) NIEUWE TECHNOLOGIEËN OPGELEGD DOOR DERDEN

Voorgaande clausules gelden ook ten aanzien van nieuwe technologische hulpmiddelen die in de onderneming worden aangewend om te beantwoorden aan verplichtingen opgelegd door derden zoals o.m. het Ministerie van Financiën (Administratie der Douane en Accijnzen).

Art. 4 - Deze cao heeft uitwerking vanaf 1 januari 1998 behalve voor de ondernemingen en hun bedienden die tot 31 december 1997

qu'à la condition que les alternatives suivantes soient épuisées :

- l'introduction ou la création de nouvelles activités ;
- l'introduction du travail à temps partiel si possible et dans la mesure des possibilités ;
- mutation de personnel si possible et dans la mesure du possible.

C) ADAPTATION AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES

Sans préjudice des dispositions des articles 2 et 3 de la cct n° 39 précitée, l'employeur s'engage à prendre aussitôt que possible, en concertation avec les délégués du personnel, des mesures en vue de l'adaptation des employés aux nouvelles technologies ; cet engagement vise tant la formation adéquate des employés en vue de l'utilisation des nouveaux moyens technologiques que les mesures de prévention éventuelles en matière de leur santé, après avis du médecin du travail. En outre il convient d'accorder toute l'importance voulue à l'extension des tâches afin de rendre des tâches moins intéressantes plus riches de contenu.

D) VIE PRIVÉE

Si les données personnelles concernant le personnel sont informatisées, toutes les données individuelles doivent être protégées d'une façon très stricte contre l'accès par les tiers, de sorte que la vie privée des membres du personnel soit garantie complètement.

E) NOUVELLES TECHNOLOGIES IMPOSÉES PAR DES TIERS

Les clauses précédentes sont également valables à l'égard des nouveaux moyens technologiques utilisés dans l'entreprise pour répondre aux exigences imposées par des tiers, tels que e.a. le Ministère des Finances (Administration des Douanes et Accises).

Art. 4 - La présente cct sort ses effets à partir du 1er janvier 1998 excepté pour les entreprises et leurs employés qui jusqu'au 31 décembre 1997

ressorteerden onder het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden; voor deze laatste ondernemingen en hun bedienden heeft deze cao uitwerking vanaf 1 januari 1999.

Deze cao wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maand, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

ressortissaient à la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés ; pour ces dernières entreprises et leurs employés la présente cct sort ses effets à partir du 1er janvier 1999.

La présente cct est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au Président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

ONTSLAGBEGELEIDING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 2016 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGEBIED EN DOEL

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, met uitzondering van de bedienden van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Art. 2 - Deze cao wordt gesloten in uitvoering van Hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, en van de cao nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de cao nr. 82 bis van 17 juli 2007.

HOOFDSTUK II

ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 3 - §1. Zowel gebaremiseerde als niet-gebaremiseerde bedienden, ongeacht hun leeftijd, die ontslagen worden door hun werkgever, hebben onder bepaalde voorwaarden recht op de sectorale ontslagbegeleiding, zoals bepaald in deze cao.

§2. In afwijking van §1 is er geen recht op ontslagbegeleiding indien het gaat om een ontslag:

ACCOMPAGNEMENT DE LICENCIEMENT

Convention collective de travail du 9 mai 2016 relative à un régime d'accompagnement de licenciement

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION ET BUT

Article 1er - La présente convention collective de travail (cct) 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, à l'exception des employés dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Art. 2 - La présente cct est conclue en exécution du Chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, et de la cct n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la cct n° 82 bis du 17 juillet 2007.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS GENERALES

Art. 3 - §1. Tant les employés barémisés que les employés non barémisés, quel que soit leur âge, qui sont licenciés par leur employeur, ont droit sous certaines conditions, à l'accompagnement de licenciement sectoriel, tel que déterminé dans la présente cct.

§2. Par dérogation au §1, il n'y a pas de droit à l'accompagnement de licenciement s'il s'agit d'un licenciement :

- a) tijdens de eerst zes maanden van de tewerkstelling;
- b) wegens dringende reden;
- c) met het oog op het wettelijk rustpensioen.

Art. 4 - De ontslagbegeleiding wordt georganiseerd door en ten laste van het Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, hierna genoemd "het Sociaal Fonds".

Art. 5 - Het Sociaal Fonds kan de ontslagbegeleiding geheel of gedeeltelijk toevertrouwen aan één of meerdere dienstverleners (outplacementbureaus), die voldoen aan de reglementaire vereisten om deze activiteiten uit te voeren. Die dienstverlener(s) moet(en) er zich toe verbinden om de geldende kwaliteitsnormen na te leven.

Desgevallend wordt/worden deze dienstverlener(s) aangeduid bij cao, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

HOOFDSTUK III

INHOUD EN DUUR VAN DE ONTSLAGBEGELEIDING

Art. 6 - Onder "ontslagbegeleiding" wordt verstaan het geheel van begeleidende diensten en adviezen die individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf, binnen een zo kort mogelijke termijn, een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

Art. 7 - §1. Het programma van de ontslagbegeleiding moet ten minste volgende drie onderdelen omvatten:

- a) kennismakingsgesprek, met inbegrip van het opmaken van een persoonlijke balans
- b) sollicitatietraining
- c) opvolging evenals logistieke en administratieve ondersteuning.

- a) au cours des six premiers mois de l'emploi ;
- b) pour motifs graves ;
- c) en vue de la pension de retraite légale.

Art. 4 - L'accompagnement de licenciement est organisé par et à charge du Fonds Social de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, ci-après dénommé "le Fonds Social".

Art. 5 - Le Fonds Social peut confier le licenciement de licenciement en tout ou en partie à un ou plusieurs prestataires de services (bureaux d'outplacement), qui satisfont aux conditions réglementaires requises pour exercer ces activités. Ce(s) prestataire(s) doit/doivent s'engager à respecter les normes de qualité en vigueur.

Le cas échéant, ce(s) prestataire(s) de services est/sont désigné(s) par cct conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

CHAPITRE III

CONTENU ET DUREE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE LICENCIEMENT

Art. 6 - Par "accompagnement de licenciement" il y a lieu d'entendre l'ensemble des services et des conseils de guidance qui sont fournis individuellement ou en groupe afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible, un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Art. 7 - §1. Le programme de l'accompagnement de licenciement doit comprendre au moins les trois parties suivantes :

- a) premier contact, y compris la rédaction d'un bilan personnel
- b) formation en techniques de sollicitation
- c) accompagnement ainsi que soutien logistique et administratif.

Het programma moet globaal ten minste 60 uren omvatten.

De bedienden die ingeschreven zijn in het programma van ontslagbegeleiding hebben de mogelijkheid om deel te nemen aan cursussen uit het gratis cursusaanbod van het sectoraal Vormingsfonds LOGOS, volgens de modaliteiten bepaald door de Raad van beheer van het Sociaal Fonds

§2. De opvolging en ondersteuning bedoeld in §1 c) moeten verleend worden gedurende een periode van ten minste zes maanden, te rekenen vanaf het begin van de begeleiding, doch ten vroegste vanaf het ogenblik waarop de dienstbetrekking effectief een einde heeft genomen.

Wanneer een bediende, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen 3 maanden na de indiensttreding, kan, op zijn verzoek, de ontslagbegeleiding worden verdergezet.

Dezelfde regel geldt na afloop van een vormingsprogramma of een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van maximum 3 maanden, aangevat na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst.

§3. Wanneer de begeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn, worden de afwezigheidsdagen om een nieuwe betrekking te zoeken, zoals bedoeld in artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermindert met de uren van begeleiding ten belope van, naargelang het geval, een halve arbeidsdag of één arbeidsdag per week.

HOOFDSTUK IV

TOEPASSINGSMODALITEITEN

A. INDIVIDUEEL ONTSLAG GEBAREMISEERDE BEDIENDEN

Art. 8 - §1. De werkgever is ertoe gehouden de gebaremiseerde bedienden, bedoeld in artikel 3, in te lichten over de mogelijkheid tot ontslagbegeleiding.

Le programme doit comprendre globalement au moins 60 heures.

Les employés qui se sont inscrits dans un programme d'accompagnement de licenciement ont la possibilité de participer à des cours compris dans l'offre gratuite du Fonds de formation sectoriel LOGOS, selon les modalités déterminées par le Conseil d'administration du Fonds Social.

§2. L'accompagnement et le soutien dont question au §1 c) doivent être fournis pendant une période d'au moins six mois, à compter du début de l'accompagnement, mais au plus tôt à partir du moment où l'occupation a pris effectivement fin.

Lorsqu'un employé, qui a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les 3 mois qui suivent l'entrée en service, l'accompagnement de licenciement peut être continué à sa demande.

Cette même règle s'applique à l'issue d'un programme de formation ou d'un contrat de travail pour une durée déterminée de maximum 3 mois, entamé après la fin du contrat de travail précédent.

§3. Lorsque l'accompagnement s'effectue pendant la prestation du préavis, les jours d'absence pour rechercher un nouvel emploi, tels que visés à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont diminués du nombre d'heures d'accompagnement, ce à concurrence, selon le cas, d'une demi-journée de travail ou d'une journée de travail par semaine.

CHAPITRE IV

MODALITES D'APPLICATION

A. LICENCIEMENT INDIVIDUEL EMPLOYÉS BARÉMISÉS

Art. 8 - §1. L'employeur est tenu d'informer les employés barémisés visés à l'article 3, de la possibilité d'accompagnement de licenciement.

§2. De bedienden zijn volledig vrij al dan niet gebruik te maken van deze regeling. Bij deelname moeten de betrokken bedienden zich inschrijven uiterlijk twee maanden vóór het einde van het dienstverband of van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding, zonder dat deze termijn korter mag zijn dan zes maanden te rekenen vanaf de datum van de betekening van het ontslag.

B. COLLECTIEF ONTSLAG

Art. 9 - §1. Bij collectief ontslag moet de wettelijk voorziene raadplegingsprocedure eveneens betrekking hebben op de ontslagbegeleiding.

§2. Indien er een ondernemingsraad werd opgericht in de onderneming zal de keuze van het outplacementbureau gebeuren door de ondernemingsraad.

C. INDIVIDUEEL ONTSLAG NIET- GEBAREMISEERDE BEDIENDEN

Art. 10 - §1. Bij ontslag van een niet-gebaremiseerde bediende kan de werkgever uit vrije wil een uitgebreide ontslagbegeleiding door een outplacementbureau van zijn keuze aanbieden.

§2. Indien de werkgever de ontslagbegeleiding bedoeld in §1 niet aanbiedt, dan wordt de niet-gebaremiseerde bediende voor de toepassing van deze cao gelijkgesteld met een gebaremiseerde bediende. In dit geval is de werkgever ertoe gehouden de betrokken bediende in te lichten over de regeling inzake sectorale ontslagbegeleiding.

D. KOST VAN DE ONTSLAGBEGELEIDING

Art. 11 - De kost van de sectorale ontslagbegeleiding bij individueel ontslag van gebaremiseerde of daarmee gelijkgestelde bedienden wordt rechtstreeks en volledig ten laste genomen door het Sociaal Fonds.

Art. 12 - §1. Het Sociaal Fonds komt eveneens tussen in de kost van de ontslagbegeleiding bij

§2. Les employés sont complètement libres de faire appel à ce régime ou non. En cas de participation, les employés concernés sont tenus de s'inscrire au plus tard deux mois avant la fin de l'occupation ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, sans que ce délai puisse être inférieur à six mois à compter de la date de la notification du congé.

B. LICENCIEMENT COLLECTIF

Art. 9 - §1. En cas de licenciement collectif, la procédure de consultation légalement prévue doit avoir trait également à l'accompagnement de licenciement.

§2. S'il existe dans l'entreprise un conseil d'entreprise, c'est celui-ci qui choisira le bureau d'outplacement.

C. LICENCIEMENT INDIVIDUEL EMPLOYÉS NON BARÉMISÉS

Art. 10 - §1. En cas de licenciement d'un employé non barémisé, l'employeur pourra offrir de son plein gré un accompagnement de licenciement étendu par un bureau d'outplacement de son choix.

§2. Lorsque l'employeur n'offre pas l'accompagnement de licenciement dont question au §1, l'employé non barémisé est assimilé, pour l'application de la présente cct, à un employé barémisé. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'informer l'employé concerné du régime d'accompagnement de licenciement sectoriel.

D. COÛT DE L'ACCOMPAGNEMENT DE LICENCIEMENT

Art. 11 - En cas de licenciement individuel d'employés barémisés ou assimilés, le coût de l'accompagnement de licenciement sectoriel est pris en charge complètement et directement par le Fonds Social.

Art. 12 - §1. Le Fonds Social intervient également dans le coût de l'accompagnement de

individueel ontslag van niet-gebaremiseerde bedienden en bij collectief ontslag.

§2. Het bedrag van de tussenkomst in de kost van de ontslagbegeleiding bedoeld in §1, wordt vastgesteld door de Raad van beheer van het Sociaal Fonds en kan verschillen naargelang het gaat om een individueel ontslag, dan wel om een collectief ontslag. De tussenkomst kan verder gemodificeerd worden op basis van de inhoud van de ontslagbegeleiding. Het bedrag van deze tussenkomst mag nooit hoger zijn dan de kostprijs van de ontslagbegeleiding die door het Sociaal Fonds zelf wordt georganiseerd.

§3. De aanvraag tot het bekomen van de tussenkomst bedoeld in §1 dient gericht te worden aan het Sociaal Fonds dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers. De aanvraag moet vergezeld zijn van een kopie van de overeenkomst tussen de onderneming en de uitvoerder van de begeleiding.

§4. Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag bedoeld in §3 bij het Sociaal Fonds toekomen binnen de zes maanden te rekenen vanaf de datum van de betekening van het ontslag.

HOOFDSTUK V

SLOTBEPALINGEN

Art. 13 - De cao 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, registratienummer 80747, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 april 2007 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 2007), wordt opgeheven per 1 januari 2016.

Art. 14 - Deze cao heeft uitwerking vanaf 1 januari 2016 en is gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

licenciement en cas de licenciement individuel d'employés non barémisés et en cas de licenciement collectif.

§2. Le montant de l'intervention dans le coût de l'accompagnement de licenciement visé au §1, est déterminé par le Conseil d'administration du Fonds Social et peut être différent selon qu'il s'agit d'un licenciement individuel ou d'un licenciement collectif. En outre, l'intervention peut être modalisée sur base du contenu de l'accompagnement de licenciement. Le montant de cette intervention ne pourra jamais être supérieur au coût de l'accompagnement de licenciement, organisé par le Fonds Social lui-même.

§3. La demande d'octroi de l'intervention visée au §1 doit être adressée au Fonds Social qui à cette fin met un formulaire à la disposition des employeurs. La demande doit être accompagnée d'une copie du contrat conclu entre l'entreprise et celui qui est chargé de l'accompagnement.

§4. Afin d'être recevable, la demande visée au §3 doit parvenir au Fonds Social dans un délai de six mois à compter de la date de la notification du congé.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Art. 13 - La cct du 24 août 2006 relative à un régime d'accompagnement de licenciement, numéro d'enregistrement 80747, rendue obligatoire par arrêté royal du 27 avril 2007 (Moniteur Belge du 26 juin 2007), est abrogée à partir du 1er janvier 2016.

Art. 14 - La présente cct entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au Président de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 tot uitvoering van de artikelen 5 en 8 §2 van de cao van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding

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 - Deze cao wordt gesloten in uitvoering van de artikelen 5 en 8 §2 van de cao van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding.

Art. 3 - Overeenkomstig de bepalingen van artikel 5 van de cao van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, wordt de firma Right Management Belgium NV, waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is in de Gemeenschappenlaan 110 te 1200 Brussel, belast met de organisatie en de uitvoering van de ontslagbegeleiding van de gebaremiseerde en daarmee gelijkgestelde bedienden, zoals bedoeld in voormelde cao.

Art. 4 - §1. De bedienden die gebruik wensen te maken van de ontslagbegeleiding moeten zich telefonisch aanmelden bij de firma Right Management Belgium NV op één van volgende centrale nummers:

- 03-248 40 46
- 02-761 21 11.

§2. De aanmelding bedoeld in §1 moet zo spoedig mogelijk gebeuren en alleszins binnen de termijn bepaald in artikel 8 §2 van de cao van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding.

Na afloop van die termijn kan de bediende geen beroep meer doen op de begeleiding.

Art. 5 - De cao van 14 mei 2003 tot uitvoering van de artikelen 5 en 8 §2 van de cao van 18 februari 2003 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 mei 2004 (B.S.

Convention collective de travail du 24 août 2006 portant exécution des articles 5 et 8 §2 de la cct du 24 août 2006 relative à un régime d'accompagnement de licenciement

Article 1er - La présente convention collective de travail (cct) 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.

Art. 2 - La présente cct est conclue en exécution des articles 5 et 8 §2 de la cct du 24 août 2006 relative à un régime d'accompagnement de licenciement.

Art. 3 - Conformément aux dispositions de l'article 5 de la cct du 24 août 2006 relative à un régime d'accompagnement de licenciement, la firme Right Management Belgium SA, dont le siège social est établi au Avenue des Communautés 110 - 1200 Bruxelles, est chargée de l'organisation et de l'exécution de l'accompagnement de licenciement des employés barémisés et y assimilés, tels que visés dans la cct précitée.

Art. 4 - §1. Les employés qui veulent bénéficier de l'accompagnement de licenciement doivent se présenter par téléphone auprès de la firme Right Management Belgium SA à l'un des numéros centraux suivants :

- 03-248 40 46
- 02-761 21 11.

§2. La présentation dont question au §1 doit avoir lieu aussi tôt que possible et en tout cas dans le délai fixé à l'article 8 §2 de la cct du 24 août 2006 relative à un régime d'accompagnement de licenciement.

Passé ce délai, l'employé perd le droit à l'accompagnement.

Art. 5 - La cct du 14 mai 2003 portant exécution des articles 5 et 8 §2 de la cct du 18 février 2003 relative à un régime d'accompagnement de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 mai 2004 (M.B. 21-12-2004), est abrogée.

21-12-2004), wordt opgeheven.

Art. 6 - Deze cao heeft uitwerking vanaf 1 september 2006 en is gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Art. 6 - La présente cct entre en vigueur le 1er septembre 2006 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

PROTOCOLAKKOORD 2023-2024

*Protocolakkoord 2023-2024 van
28 september 2023*

HOOFDSTUK 1

TOEPASSINGSGBIED

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

HOOFDSTUK 2

KOOPKRACHTVERHOGING 2023-2024

I. EENMALIGE KOOPKRACHTPREMIE

§ 1. In uitvoering van het koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie (B.S. 28 april 2023), wordt er een eenmalige koopkrachtpremie toegekend onder de vorm van consumptiecheques in bedrijven waar in 2022 hoge winst of uitzonderlijk hoge winst gemaakt werd.

§ 2. Onder winst wordt verstaan een positief resultaat onder de code 9905 van de jaarrekening (hierna: code 9905).

Een onderneming heeft in 2022 een hoge winst behaald indien de procentuele groei van de winst (code 9905) van 2022 ten opzichte van de gemiddelde winst (code 9905) van de jaren 2019, 2020 en 2021 niet hoger is dan 150%.

Een onderneming heeft in 2022 een uitzonderlijk hoge winst (code 9905) behaald indien de procentuele groei van de winst van 2022 ten opzichte van de gemiddelde winst (code 9905) van de jaren 2019, 2020 en 2021 hoger is dan 150%.

PROTOCOLE D'ACCORD 2023-2024

*Protocole d'accord 2023-2024 du
28 septembre 2023*

CHAPITRE IER

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.

CHAPITRE 2

AUGMENTATION POUVOIR D'ACHAT 2023-2024

I. PRIME UNIQUE POUVOIR D'ACHAT

§ 1. En exécution de l'arrêté royal du 23 avril 2023 relatif à la prime pouvoir d'achat (B.S. 28 avril 2023), une prime pouvoir d'achat unique est octroyée sous forme de chèques consommation dans les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022.

§ 2. On entend par bénéfice un résultat positif sous le code 9905 des comptes annuels (ci-après code 9905).

Une entreprise a réalisé un bénéfice élevé en 2022 si le pourcentage de croissance du bénéfice (code 9905) de 2022 par rapport au bénéfice moyen (code 9905) des années 2019, 2020 et 2021 ne dépasse pas 150 %.

Une entreprise a réalisé des bénéfices exceptionnellement élevés (code 9905) en 2022 si le pourcentage de croissance des bénéfices de 2022 par rapport aux bénéfices moyens (code 9905) des années 2019, 2020 et 2021 dépasse 150 %.

Met 2022 wordt verwezen naar het boekjaar waarvan de meeste maanden zich in 2022 bevinden. Wanneer het boekjaar afsluit op 30 juni, wordt verwezen naar het boekjaar dat afsluit in 2022.

§ 3. De toekenning van de eenmalige koopkrachtpremie in ondernemingen met hoge winst gebeurt als volgt:

- procentuele groei winst tot en met 10%: 50 EUR per bediende;
- procentuele groei winst boven 10% tot en met 50%: 150 EUR per bediende;
- procentuele groei winst boven 50% tot en met 100%: 300 EUR per bediende;
- procentuele groei winst boven 100% tot en met 150%: 450 EUR per bediende.

§ 4. De toekenning van de eenmalige koopkrachtpremie in ondernemingen met uitzonderlijk hoge winst gebeurt als volgt:

- procentuele groei winst boven 150% tot en met 200%: 600 EUR per bediende;
- procentuele groei winst boven 200%: 750 EUR per bediende.

§ 5. Bijkomende voorwaarden voor de toekenning van de koopkrachtpremie:

- indien de beschikbare winst (code 9905) onvoldoende is om het in § 3, respectievelijk § 4 bepaalde bedrag toe te kennen, worden de bedragen vermeld in § 3 en § 4 toegekend in verhouding tot de beschikbare winst;
- indien de beschikbare winst (code 9905) in ondernemingen met een procentuele groei van maximum 10% onvoldoende is om het bedrag van 50 EUR per bediende toe te kennen, wordt de koopkrachtpremie niet toegekend.

§ 6. De werkgevers die een ander bedrag dan de bedragen vermeld in §§ 3 en 4 wensen toe te kennen, kunnen dit middels een cao op ondernemingsvlak of bij ontstentenis van syndicale delegatie, middels individuele overeenkomst, afgesloten uiterlijk op 15 november 2023.

2022 fait référence à l'exercice dont la plupart des mois se situent en 2022. Lorsque l'exercice se termine le 30 juin, il se réfère à l'exercice se terminant en 2022.

§ 3. L'attribution de la prime unique pouvoir d'achat dans les entreprises ayant réalisé un bénéfice élevé se fait de la manière suivante :

- pourcentage de croissance des bénéfices jusqu'à 10 % inclus : 50 EUR par employé ;
- pourcentage de croissance des bénéfices supérieur à 10 % et jusqu'à 50 % inclus : 150 EUR par employé ;
- pourcentage de croissance des bénéfices supérieur à 50 % jusqu'à 100 % inclus : 300 EUR par employé ;
- pourcentage de croissance des bénéfices supérieur à 100 % jusqu'à 150 % inclus : 450 EUR par employé.

§ 4. L'attribution de la prime unique pouvoir d'achat dans les entreprises ayant réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé se fait de la manière suivante :

- pourcentage de croissance des bénéfices supérieur à 150 % jusqu'à 200 % inclus : 600 EUR par employé ;
- pourcentage de croissance des bénéfices supérieur à 200 % : 750 EUR par employé.

§ 5. Conditions supplémentaires pour l'octroi de la prime pouvoir d'achat :

- si le bénéfice disponible (code 9905) est insuffisant pour octroyer le montant déterminé aux § 3 et § 4 respectivement, les montants mentionnés aux § 3 et § 4 sont octroyés au prorata du bénéfice disponible ;
- si le bénéfice disponible (code 9905) dans les entreprises dont le pourcentage de croissance ne dépasse pas 10 % est insuffisant pour octroyer le montant de 50 EUR par employé, la prime pouvoir d'achat n'est pas octroyée.

§ 6. Les employeurs qui souhaitent octroyer un autre montant que les montants des §§ 3 et 4 peuvent le faire par le biais d'une CCT ou en l'absence de délégation syndicale, par le biais d'un accord individuel, conclu au plus tard le 15 novembre 2023.

Het totale bedrag van de eenmalige koopkracht-premie mag niet meer bedragen dan 750 EUR per bediende.

§ 7. De werkgevers die reeds in 2023 een koopkracht-premie toekenden op het niveau van de onderneming, kunnen deze verrekenen met de bedragen vermeld in §§ 3 en 4.

§ 8. Voorwaarden in hoofde van de bedienden:

- in dienst zijn op 31 oktober 2023;
- voor een voltijdse bediende in de 5-dagen-week 200 dagen effectief tewerkgesteld zijn geweest in 2022. Voor afwijkende regimes die gelijkgesteld zijn met een voltijdse tewerksstelling wordt de berekening in uren omgezet zonder dat het resultaat nadeliger of voordeliger mag zijn dan voor een voltijdse bediende in een 5-dagenweek. Dagen van uitzendarbeid in 2022 worden meegeteld voor de effectieve tewerksstelling.

Met effectieve tewerksstelling worden gelijkgesteld moederschapsrust en arbeidsongeval.

Bedienden die in 2022 minder dan 200 dagen gewerkt hebben, ontvangen een pro rata eenmalige koopkracht-premie in verhouding tot het aantal effectief tewerkgestelde dagen in 2022.

Voor deeltijdse bedienden wordt de eenmalige koopkracht-premie bovendien toegekend in verhouding tot de arbeidsduur in 2022.

§ 9. Voor de toepassing van de koopkracht-premie worden de uitzendkrachten gelijkgesteld met de bedienden.

II. BEHOUD KOOPKRACHT

Met ingang van 1 januari 2024 worden verhoogd:

- de aanvullende premies voor jeugd- en seniorvakantie ten laste van het Sociaal Fonds;
- de bijzondere toeslag voor waterklerken voor prestaties op zaterdag, zondag en feestdagen.

De verhoging gebeurt op basis van de loonindex van januari 2023 en januari 2024.

Le montant total de la prime unique pouvoir d'achat ne peut excéder 750 EUR par employé.

§ 7. Les employeurs qui ont déjà octroyé en 2023 une prime pouvoir d'achat au niveau de l'entreprise peuvent le compenser avec les montants des §§ 3 et 4.

§ 8. Conditions relatives aux employés :

- être en service le 31 octobre 2023 ;
- pour un employé à temps plein dans une semaine de 5 jours, 200 jours de travail effectif en 2022. Pour les régimes dérogatoires équivalents à un emploi à temps plein, le calcul est converti en heures sans que le résultat puisse être plus désavantageux ou plus avantageux que pour un employé à temps plein dans une semaine de 5 jours. Les jours de travail intérimaire en 2022 sont pris en compte dans l'emploi effectif.

Le congé de maternité et l'accident du travail sont assimilés à un emploi effectif.

Les employés ayant travaillé moins de 200 jours en 2022 recevront une prime unique pouvoir d'achat au prorata du nombre de jours effectivement travaillés en 2022.

Pour les employés à temps partiel, la prime unique pouvoir d'achat sera également octroyée au prorata du temps de travail en 2022.

§ 9. Pour l'application de la prime pouvoir d'achat, les intérimaires sont assimilés aux employés.

II. MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT

A partir du 1er janvier 2024, seront augmentés :

- les primes supplémentaires pour les vacances jeunes et les vacances-seniors à charge du Fonds social ;
- le supplément spécial des commis de rivière pour les prestations effectuées les samedis, dimanches et jours fériés.

L'augmentation est basée sur l'indice des salaires de janvier 2023 et janvier 2024.

DECONNECTIE

§ 1. In toepassing van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie (B.S. 30 maart 2018) en de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 10 november 2022) wordt een suppletieve cao gesloten die van toepassing is op ondernemingen met 20 of meer werknemers.

§ 2. Onder recht op deconnectie wordt verstaan:

- het recht van de bediende om niet bereikbaar te zijn en bijgevolg geen kennis te nemen van werkgerelateerde communicatie. Dit behelst het recht van de bediende om niet ingelogd te zijn op zijn persoonlijke en professionele (digitale) hulpmiddelen. De werkgever kan de bediende bijgevolg niet verplichten o.m. kennis te nemen van professionele e-mails en oproepen, sms'en of andere berichten via welk kanaal dan ook.
- het recht van de bediende om zich te onthouden van het opnemen van professioneel contact met collega's.

§ 3. Dit recht van de bediende geldt:

- buiten het op de bediende van toepassing zijnde uurrooster of buiten de overeengekomen uren van bereikbaarheid;
- tijdens rustpauzes en vakantiedagen;
- op andere dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. Werkgevers en bedienden waken erover om tijdens periodes van deconnectie geen contact op te nemen met elkaar om professionele redenen, behalve in uitzonderlijke gevallen.

Onder uitzonderlijke gevallen wordt o.m. verstaan:

- de situatie waarin een actie vereist is die niet kan wachten tot de bediende aan het werk gaat en/of waardoor de werking van het team/de dienst/afdeling/onderneming ernstig verstoord is of dreigt verstoord te worden en/of die (potentiële) schade kan veroorzaken;

DÉCONNEXION

§ 1. En application de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et la cohésion sociale (M.B. 30 mars 2018) et de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (M.B. 10 novembre 2022) il est conclu une CCT supplétive applicable aux entreprises de 20 travailleurs et plus.

§ 2. On entend par droit à la déconnexion :

- le droit de l'employé de ne pas être joignable et, par conséquent, de ne pas prendre connaissance des communications liées au travail. Cela inclut le droit de l'employé de ne pas être connecté à ses outils (numériques) personnels et professionnels. Par conséquent, l'employeur ne peut pas obliger l'employé à prendre connaissance, entre autres, de courriels et d'appels professionnels, de messages textuels ou d'autres messages par quelque canal que ce soit.
- le droit de l'employé de s'abstenir de tout contact professionnel avec ses collègues.

§ 3. Ce droit de l'employé s'applique :

- en dehors de l'horaire applicable à l'employé ou en dehors des heures d'accessibilité convenues ;
- pendant les pauses et les jours fériés ;
- les autres jours de suspension du contrat de travail.

§ 4. Les employeurs et les employés veillent à ne pas entrer en contact les uns avec les autres pendant les périodes de déconnexion, sauf dans des cas exceptionnels.

Parmi les cas exceptionnels, on peut citer :

- la situation dans laquelle une action est requise qui ne peut attendre que l'employé se rende au travail et/ou qui a pour conséquence que le fonctionnement de l'équipe/du service/du département/de l'entreprise est gravement perturbé ou risque d'être perturbé et/ou qui

- een situatie van overmacht;
- het gevolg geven aan oproepen tijdens een periode van stand-by;
- gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de bedienden;
- bedienden in een kritieke functie. De werkgever bepaalt welke de kritieke functies zijn in de onderneming.

§ 5. De bedienden mogen geen nadeel ondervinden van hun keuze om niet bereikbaar of geconnecteerd te zijn buiten hun uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid.

§ 6. LOGOS zal in het sectorale opleidingsaanbod een vorming opnemen over de risico's van digitale stress en overmatige connectie en over praktijken betreffende een gezond gebruik van (digitale) hulpmiddelen.

§ 7. De werkgever verbindt er zich toe regelmatig informatie- en bewustmakingsacties te organiseren voor alle bedienden, inclusief de leidinggevenden en het management om hen te informeren over de risico's en best practices met betrekking tot het gebruik van (digitale) hulpmiddelen.

HOOFDSTUK 4

TIJDSKREDIET

A. TIJDSKREDIET MET MOTIEF

De bedienden hebben recht op een voltijds tijds-krediet 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 recht op een voltijds tijds-krediet 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.

- peut causer des dommages (potentiels) ;
- une situation de force majeure ;
- répondre à des appels pendant une période de stand-by ;
- les cas où d'autres accords auraient été conclus au préalable avec les employés ;
- les employés occupant une position critique. L'employeur décide quelles sont les position critiques de l'entreprise.

§ 5. Les employés ne peuvent subir aucun préjudice en raison de leur choix de ne pas être joignables ou connectés en dehors de leur horaire ou des heures de joignabilité convenues.

§ 6. LOGOS inclura dans l'offre de formation sectorielle une formation sur les risques du stress numérique et de la connexion excessive et sur les pratiques concernant l'utilisation saine des outils (numériques).

§ 7. L'employeur s'engage à organiser régulièrement des événements d'information et de sensibilisation pour tous les employés, y compris les supérieurs et la direction, afin de les informer des risques et des bonnes pratiques concernant l'utilisation des outils (numériques).

CHAPITRE 4

CRÉDIT-TEMPS

A. CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Les employés ont droit 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 droit 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. LANDINGSBANEN

In toepassing van NAR-cao nr. 170 (2023-2025) 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.
- De bedienden die hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen in het kader van NAR-cao nr. 170 (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 voltijds tewerkgestelde bedienden of daarmee gelijkgestellten 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.

Verhoging van de premies

- Met ingang van 1 januari 2024 worden de aanvullende premies van 90 EUR en 110 EUR verhoogd op basis van de loonindex van januari 2023 en januari 2024.

B. LES EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

En application de la CCT du CNT n° 170 (2023-2025) 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.
- Les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 dans le cadre de la cct du CNT n° 170 (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

- Les employés occupés à temps plein ou les employés y assimilés qui réduisent leurs prestations de travail de la moitié, ont droit à une prime complémentaire de 110 EUR brut par mois, à partir de l'âge de 55 ans.

Augmentation des primes

- À partir du 1er janvier 2024, les primes complémentaires de 90 EUR et 110 EUR seront augmentées en fonction de l'indice des salaires de janvier 2023 et janvier 2024.

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 of 170 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 juli 2023 tot 30/06/2025.

HOOFDSTUK 5

SWT

Voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 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. 166: 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. 167: 60 jaar met een lange loopbaan van 40 jaar.

De sector treedt ook toe tot de NAR cao's nr. 168 en 169 met betrekking van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid.

HOOFDSTUK 6

MOBILITEIT

Met ingang van 1 oktober 2023 wordt de fietsvergoeding verhoogd tot 0,27 cent per kilometer.

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 ou 170 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 juillet 2023 au 30 juin 2025.

CHAPITRE 5

RCC

Pour la période du 1 juillet 2023 au 30 juin 2025, 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° 166 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° 167 du CNT : 60 ans avec une longue carrière de 40 ans.

Le secteur adhère également aux cct du CNT n° 168 et 169 relatives aux conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée.

CHAPITRE 6

MOBILITÉ

À partir du 1er octobre 2023 l'indemnité vélo passera à 0,27 centimes par kilomètre.

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten (privé-vervoer) verhoogd op basis van de loonindex van januari 2023 en januari 2024.

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de werkgeverstussenkomst in het gemeenschappelijk openbaar vervoer verhoogd tot 100% van de prijs van het vervoersbewijs, tenzij er een financiële derdebetalersregeling van toepassing is in welk geval de tussenkomst van 80% behouden blijft.

HOOFDSTUK 7

VORMING

OPLEIDINGSPLAN

Iedere werkgever die minstens 20 werknemers tewerkstelt, stelt jaarlijks vóór 31 maart een opleidingsplan op.

Het opleidingsplan bevat minstens een overzicht van de te volgen formele en informele opleidingen.

Een model van opleidingsplan wordt bij de cao gevoegd.

In ondernemingen met een overlegorgaan zal een jaarlijkse voorafgaande bespreking plaatsvinden over een globaal opleidingsplan.

Na afloop van elk kalenderjaar dient de werkgever in het geëigend overlegorgaan te rapporteren over de vormingsinspanningen.

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT

In ondernemingen met minimum 10 werknemers en minder dan 20 werknemers, uitgedrukt in voltijds equivalenten, geldt een individueel opleidingsrecht van één opleidingsdag per kalenderjaar voor een voltijdse werknemer, die een gans jaar in dienst is.

In ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt het individueel opleidingsrecht vastgelegd op twee dagen per kalenderjaar voor een

À partir du 1er janvier 2024, l'intervention patronale dans les frais de transport (transport-privé) sera augmentée en fonction de l'indice des salaires de janvier 2023 et janvier 2024.

À partir du 1er janvier 2024, l'intervention patronale dans le prix du transport en commun est portée à 100% 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.

CHAPITRE 7

FORMATION

PLAN DE FORMATION

Chaque employeur qui occupe au moins 20 travailleurs rédige annuellement, avant le 31 mars, un plan de formation.

Le plan de formation comprend au moins un aperçu des formations formelles et informelles à suivre.

Un modèle de plan de formation sera joint à la CCT.

Dans les entreprises ayant un organe de concertation, on procédera annuellement à une discussion préalable au sujet d'un plan de formation global.

À l'issue de chaque année calendrier, l'employeur doit rapporter au sein de l'organe de concertation approprié au sujet des efforts de formation.

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Dans les entreprises occupant au minimum 10 travailleurs et moins de 20 travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, un droit individuel à la formation d'un jour de formation par an s'applique pour un travailleur à temps plein, employé pour une année complète.

Dans les entreprises qui occupent 20 travailleurs ou plus, le droit individuel à la formation est fixé à deux jours par année calendrier pour un

voltijdse werknemer, tenzij op ondernemingsvlak al een hoger aantal dagen opleidingsrecht werd voorzien. Er wordt tevens een groeipad vastgelegd:

- 2 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2023;
- 3 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2025;
- 4 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2027;
- 5 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2029.

Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het kalenderjaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag worden gebracht van het opleidingskrediet van de werknemer in dat jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan aanvangen op 1 januari 2024, (of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien deze stopt voordat de vermelde periode van vijf jaar afloopt), de voltijdse werknemer minimum het aantal opleidingsdagen per kalenderjaar heeft opgenomen. Na vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet opnieuw op nul gezet.

Iedere onderneming met minder dan 20 werknemers die deel uitmaakt van een technische bedrijfseenheid van 20 werknemers of meer vallen ook onder de verplichtingen van het individueel opleidingsrecht.

COLLECTIEVE OPLEIDING

In 2023-2024 worden globaal per voltijds equivalent in dienst op 1 januari 2023 gemiddeld 6 dagen toegekend voor het volgen van vormingsinitiatieven of "training on the job". De berekening gebeurt op het niveau van de technische bedrijfseenheid.

In ondernemingen met 20 werknemers of meer is het volgende groeipad van toepassing:

- periode 2025-2026: gemiddeld 4 dagen vorming per bediende over twee jaar;

travailleur à temps plein, à moins qu'un nombre supérieur de jours de droit à la formation n'ait déjà été prévu au niveau de l'entreprise. Une trajectoire de croissance sera également établi :

- 2 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2023 ;
- 3 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2025 ;
- 4 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2027 ;
- 5 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2029 ;

Le solde des jours de formation non utilisés à la fin de l'année calendrier est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

L'objectif est qu'à la fin de chaque période de cinq ans, laquelle peut commencer au plus tôt le 1er janvier 2024, (ou avant la fin de la convention si celle-ci prend fin avant que la période précitée de cinq ans soit écoulée), le travailleur à temps plein ait pris au moins le nombre de jours de formation par année calendrier. Après cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Toute entreprise de moins de 20 travailleurs faisant partie d'une unité technique d'exploitation de 20 travailleurs ou plus est également couverte par les obligations du droit individuel à la formation.

FORMATION COLLECTIVE

Dans la période 2023-2024 il est octroyé globalement par équivalents temps plein en service le 1er janvier 2023 en moyenne 6 jours pour suivre des initiatives de formation ou une formation sur le tas. Le calcul global est effectué au niveau de l'unité technique d'exploitation.

Pour les entreprises avec 20 travailleurs ou plus le trajectoire de croissance suivant est d'application :

- période 2025-2026: moyenne de 4 jours de formation par employé par deux ans;

- periode 2027-2028: gemiddeld 2 dagen vorming per bediende over twee jaar.

VERGOEDING VOOR DE OPLEIDINGSDAGEN

De opleiding kan binnen of buiten de normale werkuren worden gevolgd. De opleidingsuren worden betaald aan het feestdagenloon, ook voor opleidingen buiten de normale uren. Er is geen betaling van overloon.

Eén arbeidsuur wordt als volgt berekend:
(maandloon x 3/13)/37.

LOGOS

De financiële tussenkomst van LOGOS blijft behouden.

De subsidiebedragen van 90 EUR, 100 EUR en 20 EUR worden met ingang van 1 januari 2024 verhoogd op basis van de loonindex van januari 2023 en januari 2024.

De werking van LOGOS wordt "future-proof" gemaakt.

HOOFDSTUK 8

JAARPREMIE

Volgende afwezigheden worden gelijkgesteld met effectieve arbeid voor berekening van de eindejaarspremie:

- tijdelijke werkloosheid;
- palliatief verlof onder de vorm van thematisch verlof;
- profylactisch verlof;
- moederschapsrust;
- geboorteverlof.

Bedienden hebben recht op een eindejaarspremie, pro rata de tewerkstellingsperiode bij:

- beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht;
- beëindiging in onderling akkoord.

- période 2027-2028: moyenne de 2 jours de formation par employé par deux ans.

INDEMNITÉ POUR LES JOURS DE FORMATION

La formation peut être suivie pendant ou en dehors des heures de travail normales. Les heures de formation sont rémunérées au salaire de jours fériés, y compris pour la formation en dehors des heures normales. Il n'y a pas de paiement de sur-salaire.

Une heure de travail est calculée comme suit :
(salaire mensuel x 3/13)/37.

LOGOS

L'intervention financière de LOGOS sera maintenue.

Les montants de subvention de 90 EUR, 100 EUR et 20 EUR seront augmentés à partir du 1er janvier 2024 en fonction de l'indice des salaires de janvier 2023 et janvier 2024.

Le fonctionnement de LOGOS est rendu « future-proof ».

CHAPITRE 8

PRIME ANNUELLE

Les absences suivantes seront assimilées à du travail effectif pour le calcul de la prime de fin d'année :

- chômage temporaire ;
- congé palliatif sous forme de congé thématique ;
- congé prophylactique ;
- congé de maternité ;
- congé de naissance.

Les employés ont droit à la prime fin d'année, au prorata de la période d'emploi en cas de

- résiliation du contrat de travail pour cause de force majeure ;
- résiliation d'un commun accord.

De bediende kan de helft van de eindejaarspremie laten omzetten in een voordeel m.b.t. welzijn (vakantie) en/of (groene) mobiliteit, beperkt tot de helft van het niet-variabel deel.

De omzetting moet voorzien zijn in een ondernemings-cao en worden vastgelegd in een individueel akkoord.

Deze bepalingen zijn van toepassing vanaf 1 januari 2024.

HOOFDSTUK 9

FUNCTIECLASSIFICATIE

Aan de licentiehouders van het CSB-systeem wordt opdracht gegeven om een analyse te doen van de bestaande voorbeeldfuncties met het actuele CSB-systeem. De Werkgroep Algemene Zaken zal de resultaten evalueren.

Akkoord over kostenneutraliteit.

HOOFDSTUK 10

SOCIAAL OVERLEG

Per erkende vakbondsorganisatie kan 1 plaatsvervanger (ongeacht het aantal effectieve afgevaardigden) worden aangeduid.

De plaatsvervanger moet kandidaat geweest zijn voor de sociale verkiezingen en een bescherming genieten van 4 jaar ingevolge de sociale verkiezingen.

In ondernemingen waar reeds plaatsvervangers werden aangeduid, kan geen bijkomende plaatsvervanger worden aangeduid.

De plaatsvervanger kan slechts de rol van de afgevaardigde overnemen indien deze verhinderd is. De aanduiding van een plaatsvervanger kan de facto nooit leiden tot een extra effectief mandaat.

L'employé peut faire convertir la moitié de la prime de fin d'année en un avantage lié au bien-être (vacances) et/ou à la mobilité (verte), limitée à la moitié de la partie non variable.

La conversion doit être prévue dans une CCT d'entreprise et fixée dans un accord individuel.

Ces dispositions s'appliqueront à partir du 1er janvier 2024.

CHAPITRE 9

CLASSIFICATION DE FONCTION

Le détenteur de la licence du système CSB sera chargé de procéder à une analyse des fonctions-modèle existantes avec le système CSB actuel. Le Groupe de Travail Affaires Générales évaluera les résultats par la suite.

Accord sur la neutralité des coûts.

CHAPITRE 10

CONCERTATION SOCIALE

Un suppléant (quel que soit le nombre de délégués effectifs) peut être désigné par organisation syndicale reconnue.

Le suppléant doit avoir été candidat aux élections sociales et bénéficier d'une protection de 4 ans dans le cadre des élections sociales.

Dans les sociétés où des suppléants ont déjà été nommés, aucun suppléant supplémentaire ne peut être nommé.

Le suppléant ne peut remplacer le délégué qu'en cas d'empêchement de ce dernier. La désignation d'un suppléant ne peut de facto jamais donner lieu à un mandat effectif supplémentaire.

HOOFDSTUK 11**SOCIALE VERKIEZINGEN**

Werkgevers en vakbonden doen de aanbeveling om het systeem van elektronisch stemmen in te voeren bij de sociale verkiezingen.

HOOFDSTUK 12**SOCIAAL FONDS**

Vanaf het eerste kwartaal 2024 tot en met het vierde kwartaal 2024 wordt de werkgeversbijdrage voor het sociaal fonds vastgesteld op 0,50% (incl. bijdrage risicogroepen).

Met ingang van 1 januari 2024 worden de aanwervingspremies ten laste van het Sociaal Fonds verhoogd op basis van de loonindex van januari 2023 en januari 2024.

HOOFDSTUK 13**LOGOS**

Met betrekking tot ketenzorgplicht en artificiële intelligentie zal LOGOS expertise uitbouwen en opleidingen organiseren.

HOOFDSTUK 14**TECHNISCHE AANPASSINGEN**

Art. 14 - § 7 en § 8 van de cao betreffende de bezoldigingsvoorwaarden: terminologie in overeenstemming brengen met huidige wetgeving.

Art. 6 en art. 11 van de cao betreffende de sectorale verlofdagen en het kort verzuim: terminologie in overeenstemming brengen met huidige wetgeving.

Art. 2 van de cao betreffende de omzetting van de sectorale verlofdagen in een financieel voordeel: verwijzingen.

CHAPITRE 11**ELECTIONS SOCIALES**

Les employeurs et les syndicats recommandent l'introduction du système de vote électronique pour les élections sociales.

CHAPITRE 12**FONDS SOCIAL**

À partir du premier trimestre 2024 jusqu'au quatrième trimestre 2024, la cotisation des employeurs pour le fonds social est fixée à 0,50 % (cotisation groupes à risque incluse).

À partir du 1er janvier 2024, les primes d'embauche à charge du Fonds social seront augmentées sur la base de l'indice des salaires de janvier 2023 et janvier 2024.

CHAPITRE 13**LOGOS**

En ce qui concerne le devoir de diligence de la chaîne et l'intelligence artificielle, LOGOS développera l'expertise et organisera des formations.

CHAPITRE 14**MODIFICATIONS TECHNIQUES**

Art. 14 - § 7 et § 8 de la CCT relative aux conditions de rémunération : adapter la terminologie à la législation en vigueur.

Art. 6 et art. 11 de la CCT relative aux jours de congé sectoriel et le petit chômage : adaptation de la terminologie à la législation en vigueur.

Art. 2 de la CCT concernant la conversion des jours de congé sectoriel dans un avantage financier : références.

HOOFDSTUK 15

LOPENDE CAO'S

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

HOOFDSTUK 16

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 2023 en 2024.

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 2023 en 2024 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 2023 en december 2024 een evaluatie houden rond de naleving en toepassing van voormelde verbintenissen.

CHAPITRE 15

CCT EN COURS

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

CHAPITRE 16

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 2023 et 2024.

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 2023 et 2024, 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 2023 et décembre 2024 une évaluation concernant le respect et l'application des engagements précités.

DUURTIJD

Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2023; het wordt gesloten voor de duur van twee jaar, met uitzondering van andersluidende bepalingen.

DURÉE

Le présent protocole sort ses effets le 1er janvier 2023; il est conclu pour la durée de deux ans, sauf dispositions contraires.

RISICOGROEPEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juni 2023 betreffende de werkgeversbijdrage voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen (Q1 en Q2-2023)

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 - Vanaf het eerste kwartaal 2023 tot en met het tweede kwartaal 2023 zijn de betrokken ondernemingen een bijdrage verschuldigd van 0,10 %, berekend op het volledig loon van hun bediendepersoneel. Voormelde bijdrage zit vervat in de globale bijdrage verschuldigd aan het Sociaal Fonds, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten tot vaststelling van de werkgeversbijdrage aan het Sociaal fonds, opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1998, vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 onder het nummer 95868/CO/226.

Art. 3 - § 1. De bijdrage waarvan sprake in artikel 2 zal aangewend worden op het vlak van de sector voor de financiering van initiatieven ter bevordering van de vorming en de tewerkstelling of voor het behoud van de tewerkstelling van bedienden die beschouwd worden als risicogroepen of op wie een begeleidingsplan van toepassing is, zoals bepaald in artikel 4 hierna.

§ 2. In toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 (B.S. 8 april 2013), wordt de helft van de in artikel 2 vermelde bijdrage besteed aan initiatieven ten voordele van jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en tot de risicogroepen behoren.

Art. 4 - Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende personen beschouwd als behorend tot de risicogroepen, voorzover niet reeds vermeld door het KB van 19 februari 2013 (B.S. 8 april 2013):

GROUPES À RISQUE

Convention collective de travail du 5 juin 2023 concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque (Q1 et Q2-2023)

Article 1er - La présente convention collective de travail 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.

Art. 2 - À partir du premier trimestre 2023 jusqu'au deuxième trimestre 2023 inclus, les entreprises concernées sont redevables d'une cotisation de 0,10 % calculée sur la rémunération globale de leur personnel employé. La cotisation précitée est comprise dans la cotisation globale due au Fonds social, telle que fixée dans les conventions collectives de travail fixant la cotisation des employeurs au Fonds social, institué par convention collective de travail du 2 mars 1998, remplacée par la convention collective de travail du 7 septembre 2009 sous le numéro 95868/CO/226.

Art. 3 - § 1. La cotisation dont question à l'article 2 sera utilisé au niveau du secteur pour le financement d'initiatives visant à promouvoir la formation et l'emploi ou à maintenir l'emploi d'employés qui sont considérés comme des groupes à risque ou à qui s'applique un plan d'accompagnement, tels que définis à l'article 4 ci-après.

§ 2. En application de l'article 2 de l'arrêté royal du 19 février 2013 (M.B. 8 avril 2013) la moitié de la cotisation mentionnée à l'article 2 est destinée à des initiatives en faveur de jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risques.

Art. 4 - Pour l'application de la présente convention collective de travail les personnes suivantes sont considérées comme appartenant à des groupes à risque, pour autant qu'ils ne soient pas encore mentionnés par l'AR du 19 février 2013

- laaggeschoolde werklozen;
- langdurig werklozen;
- werklozen die deelnemen aan een begeleiding als gevolg van een samenwerkingsakkoord tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten;
- werklozen van ten minste 50 jaar;
- herintreders op de arbeidsmarkt;
- laaggeschoolde werknemers die, in geval van ontslag zeer weinig kans hebben om opnieuw werk te vinden;
- werknemers die getroffen worden door collectief ontslag of herstructurering of die geconfronteerd worden met de introductie van nieuwe technologieën;
- kansarme jongeren, ongeacht het behaalde diploma, die gezien de specificiteit van de sector niet aan bod komen zonder dat voorafgaandelijk een bijzondere inspanning wordt geleverd inzake aangepaste en gerichte scholing.
- bedienden uit de sector die werden ontslagen en recht hebben op de sectorale ontslagbegeleiding zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 2016 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, geregistreerd op 25 juli 2016 onder het nummer 134054/CO/226;
- bedienden uit de sector die werden ontslagen en die recht geven, bij indienstneming door een andere werkgever van de sector, op de aanwervingspremie bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2015 betreffende een regeling van aanwervingspremies, geregistreerd op 8 december 2015 onder het nummer 130458/CO/226.

Art. 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 januari 2023 betreffende de werkgeversbijdrage voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen (Q1 en Q2-2023), registratiernr. 177862.

Art. 6 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur; zij heeft

(M.B. 8 avril 2013):

- les chômeurs peu qualifiés ;
- les chômeurs de longue durée ;
- les chômeurs qui participent à un accompagnement suite à un accord de coopération entre l'état, les Communautés et les Régions ;
- les chômeurs âgés de 50 ans au moins ;
- les personnes qui réintègrent le marché de l'emploi ;
- les travailleurs peu qualifiés qui, en cas de licenciement, ont très peu de chances pour trouver un nouvel emploi ;
- les travailleurs touchés par un licenciement collectif, une restructuration ou confrontés avec l'introduction de nouvelles technologies ;
- les jeunes défavorisés, quel que soit le diplôme qu'ils ont obtenu, qui, en raison de la spécificité du secteur, ne reçoivent pas suffisamment de chances, sans que des efforts ne soient réalisés préalablement en matière de formation adéquate et finalisée.
- les employés du secteur qui, ayant été licenciés, ont droit à l'accompagnement de licenciement sectoriel tel que prévu dans la convention collective de travail du 9 mai 2016 relative à un régime d'accompagnement de licenciement, enregistrée le 25 juillet 2016 sous le numéro 134054/CO/226 ;
- les employés du secteur qui, ayant été licenciés, ouvrent le droit, en cas d'engagement par un autre employeur du secteur, à la prime d'embauche prévue dans la convention collective de travail du 5 octobre 2015 relative à un régime de primes d'embauche, enregistrée le 8 décembre 2015 sous le numéro 130458/CO/226.

Art. 5 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 janvier 2023 concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque (Q1 en Q2-2023), n° d'enregistrement 177862.

Art. 6 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée;

uitwerking vanaf 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.

elle sort ses effets à partir du 1er janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2023 betreffende de werkgeversbijdrage voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen (Q3 en Q4-2023)

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 190 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid 4, van de wet.

Art. 2 - Voor het derde en het vierde kwartaal van 2023 zijn de betrokken ondernemingen een bijdrage verschuldigd die als volgt geïnd wordt:

- derde kwartaal: 0,00 %;
- vierde kwartaal: 0,20 %.

Deze bijdrage wordt geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, in toepassing van artikel 14 van de statuten van het Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1998, vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 onder het nummer 95868/CO/226.

De in het eerste lid bedoelde inspanning is bestemd voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van personen die behoren tot de risicogroepen.

Art. 3 - § 1. De bijdrage waarvan sprake in artikel 2 zal aangewend worden op het vlak van de sector voor de financiering van initiatieven ter bevordering van de vorming en de tewerkstelling of voor het behoud van de tewerkstelling van bedienden die beschouwd worden als risicogroepen of op wie een begeleidingsplan van toepassing is, zoals bepaald in artikel 4 hierna.

Convention collective de travail du 3 juillet 2023 concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque (Q3 et Q4-2023)

Article 1er - La présente convention collective de travail 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.

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 190 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi.

Art. 2 - Pour les troisième et quatrième trimestres, les entreprises concernées sont redevables d'une cotisation qui sera perçue comme suit:

- troisième trimestre : 0,00 % ;
- quatrième trimestre : 0,20 %.

Cette cotisation est perçue par l'Office national de la Sécurité sociale, en application de l'article 14 des statuts du Fonds social de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, institué par la convention collective de travail du 2 mars 1998, remplacée par la convention collective de travail du 7 septembre 2009 sous le numéro 95868/CO/226.

Le produit de cette cotisation est destiné au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de personnes appartenant aux groupes à risque.

Art. 3 - § 1. La cotisation dont question à l'article 2 sera utilisé au niveau du secteur pour le financement d'initiatives visant à promouvoir la formation et l'emploi ou à maintenir l'emploi d'employés qui sont considérés comme des groupes à risque ou à qui s'applique un plan d'accompagnement, tels que définis à l'article 4 ci-après.

§ 2. In toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 (B.S. 8 april 2013), wordt de helft van de in artikel 2 vermelde bijdrage besteed aan initiatieven ten voordele van jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en tot de risicogroepen behoren.

Art. 4 - Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende personen beschouwd als behorend tot de risicogroepen, voorzover niet reeds vermeld door het koninklijk besluit van 19 februari 2013:

- laaggeschoolde werklozen;
- langdurig werklozen;
- werklozen die deelnemen aan een begeleiding als gevolg van een samenwerkingsakkoord tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten;
- werklozen van ten minste 50 jaar;
- herintreders op de arbeidsmarkt;
- laaggeschoolde werknemers die, in geval van ontslag zeer weinig kans hebben om opnieuw werk te vinden;
- werknemers die getroffen worden door collectief ontslag of herstructurering of die geconfronteerd worden met de introductie van nieuwe technologieën;
- kansarme jongeren, ongeacht het behaalde diploma, die gezien de specificiteit van de sector niet aan bod komen zonder dat voorafgaandelijk een bijzondere inspanning wordt geleverd inzake aangepaste en gerichte scholing;
- bedienden uit de sector die werden ontslagen en recht hebben op de sectorale ontslagbegeleiding zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 2016 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, geregistreerd op 25 juli 2016 onder het nummer 134054/CO/226;
- bedienden uit de sector die werden ontslagen en die recht geven, bij indienstneming door een andere werkgever van de sector, op de aanwervingspremie bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2015 betreffende een regeling van aanwervingspremies, geregistreerd op 8 december 2015 onder het nummer 130458/CO/226.

§ 2. En application de l'article 2 de l'arrêté royal du 19 février 2013 (M.B. 8 avril 2013) la moitié de la cotisation mentionnée à l'article 2 est destinée à des initiatives en faveur de jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risques.

Art. 4 - Pour l'application de la présente convention collective de travail les personnes suivantes sont considérées comme appartenant à des groupes à risque, pour autant qu'ils ne soient pas encore mentionnés par l'arrêté royal du 19 février 2013 :

- les chômeurs peu qualifiés ;
- les chômeurs de longue durée ;
- les chômeurs qui participent à un accompagnement suite à un accord de coopération entre l'état, les Communautés et les Régions ;
- les chômeurs âgés de 50 ans au moins ;
- les personnes qui réintègrent le marché de l'emploi ;
- les travailleurs peu qualifiés qui, en cas de licenciement, ont très peu de chances pour trouver un nouvel emploi ;
- les travailleurs touchés par un licenciement collectif, une restructuration ou confrontés avec l'introduction de nouvelles technologies ;
- les jeunes défavorisés, quel que soit le diplôme qu'ils ont obtenu, qui, en raison de la spécificité du secteur, ne reçoivent pas suffisamment de chances, sans que des efforts ne soient réalisés préalablement en matière de formation adéquate et finalisée ;
- les employés du secteur qui, ayant été licenciés, ont droit à l'accompagnement de licenciement sectoriel tel que prévu dans la convention collective de travail du 9 mai 2016 relative à un régime d'accompagnement de licenciement, enregistrée le 25 juillet 2016 sous le numéro 134054/CO/226 ;
- les employés du secteur qui, ayant été licenciés, ouvrent le droit, en cas d'engagement par un autre employeur du secteur, à la prime d'embauche prévue dans la convention collective de travail du 5 octobre 2015 relative à un régime de primes d'embauche, enregistrée le 8 décembre 2015 sous le numéro 130458/CO/226.

Art. 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur; zij heeft uitwerking vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023.

Art. 5 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée; elle sort ses effets à partir du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende de werkgeversbijdrage voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen (2024)

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 - Vanaf het eerste kwartaal 2024 tot en met het vierde kwartaal 2024 zijn de betrokken ondernemingen een bijdrage verschuldigd van 0,10 pct., berekend op het volledig loon van hun bediendepersoneel. Voormelde bijdrage zit vervat in de globale bijdrage verschuldigd aan het Sociaal Fonds, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten tot vaststelling van de werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds, opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1998, vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 onder het nummer 95868/CO/226.

Art. 3 - § 1. De bijdrage waarvan sprake in artikel 2 zal aangewend worden op het vlak van de sector voor de financiering van initiatieven ter bevordering van de vorming en de tewerkstelling of voor het behoud van de tewerkstelling van bedienden die beschouwd worden als risicogroepen of op wie een begeleidingsplan van toepassing is, zoals bepaald in artikel 4 hierna.

§ 2. In toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 (B.S. 8 april 2013), wordt de helft van de in artikel 2 vermelde bijdrage besteed aan initiatieven ten voordele van jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en tot de risicogroepen behoren.

Art. 4 - Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende personen beschouwd als behorend tot de risicogroepen, voorzover niet reeds vermeld door het KB van 19 februari 2013 (B.S. 8 april 2013):

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque (2024)

Article 1er - La présente convention collective de travail 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.

Art. 2 - À partir du premier trimestre 2024 jusqu'au quatrième trimestre 2024, les entreprises concernées sont redevables d'une cotisation de 0,10 p.c. calculée sur la rémunération globale de leur personnel employé. La cotisation précitée est comprise dans la cotisation globale due au Fonds social, telle que fixée dans les conventions collectives de travail fixant la cotisation des employeurs au Fonds social, institué par convention collective de travail du 2 mars 1998, remplacée par la convention collective de travail du 7 septembre 2009 sous le numéro 95868/CO/226.

Art. 3 - § 1. La cotisation dont question à l'article 2 sera utilisé au niveau du secteur pour le financement d'initiatives visant à promouvoir la formation et l'emploi ou à maintenir l'emploi d'employés qui sont considérés comme des groupes à risque ou à qui s'applique un plan d'accompagnement, tels que définis à l'article 4 ci-après.

§ 2. En application de l'article 2 de l'arrête royal du 19 février 2013 (M.B. 8 avril 2013) la moitié de la cotisation mentionnée à l'article 2 est destinée à des initiatives en faveur de jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risques.

Art. 4 - Pour l'application de la présente convention collective de travail les personnes suivantes sont considérées comme appartenant à des groupes à risque, pour autant qu'ils ne soient pas encore mentionnés par l'AR du 19 février 2013 (M.B. 8 avril 2013):

- laaggeschoolde werklozen;
 - langdurig werklozen;
 - werklozen die deelnemen aan een begeleiding als gevolg van een samenwerkingsakkoord tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten;
 - werklozen van ten minste 50 jaar;
 - herintreders op de arbeidsmarkt;
 - laaggeschoolde werknemers die, in geval van ontslag zeer weinig kans hebben om opnieuw werk te vinden;
 - werknemers die getroffen worden door collectief ontslag of herstructurering of die geconfronteerd worden met de introductie van nieuwe technologieën;
 - kansarme jongeren, ongeacht het behaalde diploma, die gezien de specificiteit van de sector niet aan bod komen zonder dat voorafgaandelijk een bijzondere inspanning wordt geleverd inzake aangepaste en gerichte scholing.
 - bedienden uit de sector die werden ontslagen en recht hebben op de sectorale ontslagbegeleiding zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 2016 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, geregistreerd op 25 juli 2016 onder het nummer 134054/CO/226;
 - bedienden uit de sector die werden ontslagen en die recht geven, bij indienstneming door een andere werkgever van de sector, op de aanwervingspremie bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2015 betreffende een regeling van aanwervingspremies, geregistreerd op 8 december 2015 onder het nummer 130458/CO/226.
- les chômeurs peu qualifiés ;
 - les chômeurs de longue durée ;
 - les chômeurs qui participent à un accompagnement suite à un accord de coopération entre l'état, les Communautés et les Régions ;
 - les chômeurs âgés de 50 ans au moins ;
 - les personnes qui réintègrent le marché de l'emploi ;
 - les travailleurs peu qualifiés qui, en cas de licenciement, ont très peu de chances pour trouver un nouvel emploi ;
 - les travailleurs touchés par un licenciement collectif, une restructuration ou confrontés avec l'introduction de nouvelles technologies ;
 - les jeunes défavorisés, quel que soit le diplôme qu'ils ont obtenu, qui, en raison de la spécificité du secteur, ne reçoivent pas suffisamment de chances, sans que des efforts ne soient réalisés préalablement en matière de formation adéquate et finalisée.
 - les employés du secteur qui, ayant été licenciés, ont droit à l'accompagnement de licenciement sectoriel tel que prévu dans la convention collective de travail du 9 mai 2016 relative à un régime d'accompagnement de licenciement, enregistrée le 25 juillet 2016 sous le numéro 134054/CO/226 ;
 - les employés du secteur qui, ayant été licenciés, ouvrent le droit, en cas d'engagement par un autre employeur du secteur, à la prime d'embauche prévue dans la convention collective de travail du 5 octobre 2015 relative à un régime de primes d'embauche, enregistrée le 8 décembre 2015 sous le numéro 130458/CO/226.

Art. 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd; zij heeft uitwerking vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Art. 5 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée; elle sort ses effets à partir du 1er janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024.

SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 november 2017 betreffende het sectoraal aanvullend pensioenstelsel

HOOFDSTUK 1

ALGEMEENHEDEN

Artikel 1 - TOEPASSINGSGBIED

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Art. 2 - ALGEMEENVERBINDENDHEID

De partijen vragen de algemeenverbindendverklaring aan.

Art. 3 - BEGRIPPEN EN DEFINITIES

Voor de toepassing van deze cao worden verstaan onder:

3.1 WAP: De wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (B.S. 15 mei 2003).

3.2 Loon: Het totale loon van de bedienden onderworpen aan de sociale zekerheidsbijdragen.

3.3 Het Paritair Comité: Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

3.4 De RSZ: De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

3.5 Het protocolakkoord: De cao van 1 juni 2005 betreffende een protocol van akkoord 2005-2006, geregistreerd op 17 juni 2005 onder nummer 75198/CO/226.

RÉGIME DE PENSION SECTORIEL

Convention collective de travail du 6 novembre 2017 portant sur le régime de pension complémentaire sectoriel

CHAPITRE 1

GÉNÉRALITÉS

Article 1er - CHAMPS D'APPLICATION

La présente convention collective de travail (cct) s'applique aux employeurs et aux travailleurs relevant de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

Art. 2 - FORCE OBLIGATOIRE

Les parties demandent la force obligatoire.

Art. 3 - NOTIONS ET DÉFINITIONS

Pour l'application de la présente cct, il est entendu par :

3.1 LPC : La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (M.B. 15 mai 2003).

3.2 Salaire : Le salaire total des employés assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

3.3 La Commission Paritaire : La Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

3.4 L'ONSS : L'Office National de Sécurité Sociale.

3.5 Le protocole d'accord : La cct du 1er juin 2005 concernant un protocole d'accord 2005-2006, enregistrée le 17 juin 2005 sous le numéro 75198/CO/226.

Art. 4 - DOELSTELLING

Onderhavige cao heeft als enig onderwerp het actualiseren van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel voor de werknemers van het Paritair Comité en de regels ervan vast te leggen, conform de regels van de WAP ter zake, en in uitvoering van het protocolakkoord, artikel 2, 8.

Het doel van dit sectoraal pensioenstelsel is het garanderen, buiten de wettelijke verplichtingen inzake pensioenen en ter verhoging ervan, van:

- aan de aangeslotene zelf, een kapitaal of een levenslange lijfrente indien hij in leven is op de eindleeftijd;

Werknemers die in dienst zijn van een werkgever die conform de artikelen 6, 7, 8 en 9 hierna vrijgesteld wordt van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel kunnen geen rechten doen gelden op basis van dit doel, voor zover en voor zolang hun werkgever vrijgesteld is van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel en voor zover en voor zolang zij in dienst zijn bij deze werkgever.

Het in bijlage opgenomen reglement van aanvullend pensioen maakt integraal deel uit van onderhavige cao.

Art. 5 - OPTING OUT NIET VOORZIEN

De mogelijkheid zoals voorzien in artikel 9 van de WAP waardoor werkgevers de mogelijkheid zouden hebben om de uitvoering van het pensioenstelsel zelf te organiseren in een pensioenstelsel op het niveau van de onderneming ("opting out"), wordt niet weerhouden door het Paritair Comité.

HOOFDSTUK 2**TOEPASSINGSGBIED -
VRIJSTELLINGSREGELING****AFDELING 1 - VRIJSTELLINGSREGELING
VÓÓR 01-01-2007**

Art. 6 - Toepassingsgebied van het sectoraal pensioenstelsel voor ondernemingen met een structureel overlegorgaan

Art. 4 - OBJECTIF

La présente cct a pour seul objectif d'actualiser un régime de pension complémentaire pour les travailleurs de la Commission Paritaire et d'en fixer les règles, conformément aux règles en cette matière de la LPC, et en exécution du protocole d'accord, article 2, 8.

L'objectif de ce régime de pension est d'assurer, outre les obligations légales en matière de pensions et de leur augmentation :

- à l'affilié même, un capital ou une rente viagère, s'il est en vie à l'âge terme ;

Les employés qui sont au service d'un employeur qui, conformément aux articles 6, 7, 8 et 9 ci-après, est exonéré de participer au régime de pension sectoriel, ne peuvent faire valoir aucun droit sur base de cet objectif pour autant et tant que leur employeur est exonéré de sa participation au régime sectoriel et qu'ils restent au service de cet employeur.

Le règlement de pension complémentaire repris en annexe fait partie intégrante de la présente cct.

Art. 5 - OPTING OUT PAS PRÉVU

La possibilité prévue dans l'article 9 de la LPC par laquelle les employeurs auraient la possibilité d'organiser eux-mêmes le régime de pension par le biais d'un régime de pension organisé au niveau de l'entreprise ("opting out") n'a pas été retenue par la Commission Paritaire.

CHAPITRE 2**CHAMPS D'APPLICATION -
RÉGIME D'EXONÉRATION****SECTION 1 - RÉGIME D'EXONÉRATION
AVANT LE 01-01-2007**

Art. 6 - Champ d'application au sein des entreprises dotée d'un organe de concertation structurel

6.1 Conform het protocolakkoord geldt de volgende keuze in ondernemingen met een eigen structureel overlegorgaan, mits zij op 31 december 2006 een eigen stelsel van aanvullend pensioen hebben:

1. de bijdrage van 0,50 pct. toevoegen aan het eigen pensioenstelsel (beslissing werkgever);
2. aansluiten bij het sectorpensioenstelsel (beslissing werkgever);
3. in overleg met de vakbondsafvaardiging een ander evenwaardig voordeel van 0,50 pct. voorzien, hetzij globaal op het niveau van de onderneming, hetzij individueel. Deze 0,50 pct. is een koopkrachtverhoging inclusief alle toepasselijke fiscale en parafiscale heffingen en kosten, eigen aan het gekozen alternatief voordeel.

6.2 Het eigen stelsel van aanvullend pensioen dient aan volgende criteria te voldoen:

1. geldig op 31 december 2006.
2. geldig voor alle bedienden ressorterend onder het Paritair Comité, met dien verstande dat er, onverminderd toepassing van artikel 6.2.3° hierna, een onderscheid met betrekking tot het niveau van vaste bijdragen en/of vaste prestaties mag bestaan tussen eventuele subcategorieën van bedienden, of binnen deze subcategorieën zelf.
3. gelijkwaardig aan of beter dan het sectoraal pensioenstelsel:
 - voor stelsels van aanvullend pensioen van het type “vaste bijdragen” wordt de gelijkwaardigheid gemeten aan de hand van de werkgeversbijdragen zoals die in het pensioenreglement zijn bepaald. Deze dienen voor alle bedienden minimaal 0,46 pct. van het loon te bedragen, waarbij het percentage wordt gedefinieerd zoals in artikel 13 hieronder.
 - voor stelsels van aanvullend pensioen van het type “vaste prestaties” dient het niveau van aanvullend kapitaal of aanvullend pensioen te worden getoetst aan het theoretisch niveau, zoals dit door het sectoraal pensioenstelsel wordt gerealiseerd. Dit betekent dat, indien de toezegging is uitge-

6.1 Conformément au protocole d'accord, le choix suivant s'applique au sein des entreprises dotées d'un organe de concertation structurel propre, à condition qu'elles disposent en date du 31 décembre 2006 d'un régime de pension complémentaire propre :

1. ajouter la contribution de 0,50 pct. au régime de pension propre (décision de l'employeur) ;
2. adhérer au régime de pension sectoriel (décision de l'employeur) ;
3. en concertation avec la délégation syndicale, prévoir un autre avantage équivalent de 0,50 pct. soit globalement au niveau de l'entreprise soit individuellement. Ce 0,50 pct. est une augmentation du pouvoir d'achat qui comprend tous les prélèvements fiscaux et parafiscaux et les frais propres à l'avantage alternatif choisi.

6.2 Le régime de pension complémentaire propre doit satisfaire aux critères suivants :

1. valable le 31 décembre 2006.
2. valable pour tous les employés relevant de la Commission Paritaire, pour autant que, sans préjudice de l'application de l'article 6.2.3° ci-après, une distinction puisse exister concernant le niveau des contributions définies et/ou des prestations définies entre les sous-catégories éventuelles des employés, ou au sein de ces sous-catégories mêmes.
3. équivalent ou plus avantageux que le régime de pension sectoriel :
 - pour les régimes de pension complémentaire du type “contributions définies”, l'équivalence est mesurée à l'aide des contributions patronales telles que définies dans le règlement de pension. Celles-ci doivent pour tous les employés s'élever à minimum 0,46 pct. du salaire, le pourcentage étant défini comme stipulé à l'article 13 ci-dessous.
 - pour les régimes de pension complémentaire du type “prestations définies”, le niveau du capital complémentaire ou de la pension complémentaire doit être comparé au niveau théorique, tel que réalisé par le régime de pension sectoriel. Cela signifie que, si l'engagement est exprimé en capital,

drukt in kapitaal, het aanvullend pensioenkapitaal voor de volledige loopbaan op de eindleeftijd van 65 jaar, zoals die bepaald is in het pensioenreglement, tenminste gelijk zal zijn aan 39,19 pct. van het laatste loon. Indien de toezegging is uitgedrukt als een jaarlijks pensioen, dient het aanvullend rustpensioen op de eindleeftijd van 65 jaar voor een volledige loopbaan tenminste 3,02 pct. van het laatste loon te bedragen. Indien de in het pensioenreglement voorziene eindleeftijd 60 jaar is, dienen deze percentages respectievelijk tenminste 30,74 pct. en 2,05 pct. van het laatste loon te bedragen.

De gelijkwaardigheid met het sectoraal pensioenstelsel moet niet op elk eerder moment voorafgaand aan de in het pensioenreglement vastgelegde eindleeftijden worden gerealiseerd.

6.3 Indien de werkgever, voor mogelijkheid 1 van punt 6.1 kiest, wordt de onderneming vrijgesteld van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel.

De werkgever maakt zijn keuze bekend door vóór 15 juni 2006 een ingevulde en ondertekende intentieverklaring, volgens model a in bijlage, aangetekend op te sturen naar de voorzitter van het Paritair Comité per adres Sociaal Fonds van het Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, Brouwersvliet 33 te 2000 Antwerpen.

6.4 Indien de werkgever conform punt 6.1 hierboven voor mogelijkheid 3 kiest, wordt de onderneming vrijgesteld van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel.

De werkgever maakt zijn keuze bekend door vóór 15 juni 2006 een ingevulde en ondertekende intentieverklaring, volgens model b in bijlage, aangetekend op te sturen naar de voorzitter van het Paritair Comité per adres Sociaal Fonds van het Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, Brouwersvliet 33 te 2000 Antwerpen.

le capital de pension complémentaire pour la carrière complète à l'âge terme de 65 ans, tel que défini au règlement de pension, sera égal à minimum 39,19 p.c. du dernier salaire. Si l'engagement est exprimé en une pension annuelle, la pension de retraite complémentaire à l'âge terme de 65 ans pour une carrière complète doit être égale à minimum 3,02 p.c. du dernier salaire. Si l'âge terme prévu au règlement de pension est de 60 ans, ces pourcentages doivent s'élever respectivement à minimum 30,74 p.c. et 2,05 p.c. du dernier salaire.

L'équivalence par rapport au régime de pension sectoriel ne doit pas être réalisée à tout autre moment précédant les âges termes déterminés au règlement de pension.

6.3 Si l'employeur, conformément au point 6.1 ci-dessus, opte pour la possibilité 1, l'entreprise est exonérée de sa participation au régime de pension sectoriel.

L'employeur communique son choix en envoyant avant le 15 juin 2006 par lettre recommandée la déclaration d'intention dûment complétée et signée, selon le modèle a ci-joint, au président de la Commission Paritaire c/o Fonds Social de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, Brouwersvliet 33 à 2000 Anvers.

6.4 Si l'employeur, conformément au point 6.1 ci-dessus, fait le choix de l'option 3, l'entreprise est exonérée de sa participation au régime de pension sectoriel.

L'employeur communique ce choix en envoyant avant le 15 juin 2006 par lettre recommandée la déclaration d'intention dûment complétée et signée, selon le modèle b ci-joint, au président de la Commission Paritaire c/o Fonds Social de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, Brouwersvliet 33 à 2000 Anvers.

6.5 De onderneming waarvoor de voorzitter van het Paritair Comité vóór 15 juni 2006 geen ingevulde en ondertekende intentieverklaring conform model a of b ontvangt, wordt verondersteld definitief gekozen te hebben voor mogelijkheid 2 conform punt 6.1 hierboven.

6.6 Indien de werkgever kiest voor mogelijkheid 1 van punt 6.1 of mogelijkheid 3 van punt 6.1, stuurt deze vóór 15 september 2006 per aangezekend schrijven een attest volgens model c in bijlage naar de voorzitter van het Paritair Comité per adres Sociaal Fonds van het Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, Brouwersvliet 33 te 2000 Antwerpen. Dit attest moet correct en volledig ingevuld, gedagtekend en ondertekend zijn door de aangeduide actuaris van de pensioeninstelling van de onderneming.

Bij gebrek aan ontvangst van dit attest volgens de modaliteiten hierboven, wordt de onderneming verondersteld, ondanks het bezorgen van de intentieverklaring waarvan sprake in de punten 6.3 of 6.4, definitief gekozen te hebben voor mogelijkheid 2 conform punt 6.1 hierboven.

Art. 7 - Toepassingsgebied van het sectoraal pensioenstelsel voor ondernemingen zonder structureel overlegorgaan

7.1 Conform het protocolakkoord van het Paritair Comité kunnen ondernemingen zonder eigen structureel overlegorgaan, mits zij op 31 december 2006 een eigen stelsel van aanvullend pensioen hebben, vrijgesteld worden van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel.

7.2 Het eigen stelsel van aanvullend pensioen dient aan volgende criteria te voldoen:

1. geldig op 31 december 2006.
2. geldig voor alle bedienden ressorterend onder het Paritair Comité, met dien verstande dat er, onverminderd toepassing van artikel 7.2.3° hierna, een onderscheid met betrekking tot het niveau van vaste bijdragen en/of vaste prestaties mag bestaan tussen eventuele subcategorieën van bedienden, of binnen deze

6.5 L'entreprise pour laquelle le président de la Commission Paritaire ne reçoit pas de déclaration d'intention dûment complétée et signée avant le 15 juin 2006, est censée avoir opté définitivement pour la possibilité 2 conformément au point 6.1 ci-dessus.

6.6 L'entreprise optant pour la possibilité 1 du point 6.1 ou la possibilité 3 du point 6.1, envoie avant le 15 septembre 2006 par lettre recommandée une attestation selon le modèle c ci-joint, au président de la Commission Paritaire c/o Fonds Social de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, Brouwersvliet 33 à 2000 Anvers. Cette attestation doit être complétée correctement et exhaustivement et doit être datée et signée par l'actuaire désigné de l'organisme de pension de son entreprise.

En l'absence de réception de cette attestation conformément aux modalités ci-dessus, l'entreprise est censée avoir opté définitivement pour la possibilité 2 conformément au point 6.1, nonobstant l'envoi de la déclaration d'intention visée aux points 6.3 ou 6.4.

Art. 7 - Champ d'application au sein des entreprises sans organe de concertation structurel

7.1 Conformément au protocole d'accord de la Commission Paritaire, les entreprises sans organe de concertation structurel peuvent être exonérées de leur participation au régime de pension sectoriel, pour autant qu'elles disposent d'un régime de pension complémentaire propre en date du 31 décembre 2006.

7.2 Le régime de la pension complémentaire propre doit satisfaire aux critères suivants :

1. valable le 31 décembre 2006.
2. d'application pour tous les employés relevant de la Commission Paritaire, pour autant que, sans préjudice de l'application de l'article 7.2.3° ci-après, une distinction puisse exister concernant le niveau des contributions définies et/ou des prestations définies entre les sous-catégories éventuelles des employés, ou

subcategorieën zelf.

3. gelijkwaardig aan of beter dan het sectoraal pensioenstelsel:
 - voor stelsels van aanvullend pensioen van het type "vaste bijdragen" wordt de gelijkwaardigheid gemeten aan de hand van de werkgeversbijdragen zoals die in het pensioenreglement zijn bepaald. Deze dienen voor alle bedienden minimaal 0,46 pct. van het loon te bedragen, waarbij het percentage wordt gedefinieerd zoals in artikel 13 hieronder.
 - voor stelsels van aanvullend pensioen van het type "vaste prestaties" dient het niveau van aanvullend kapitaal of aanvullend pensioen te worden getoetst aan het theoretisch niveau, zoals dit door het sectoraal pensioenstelsel wordt gerealiseerd. Dit betekent dat, indien de toezegging is uitgedrukt in kapitaal, het aanvullend pensioenkapitaal voor de volledige loopbaan op de eindleeftijd van 65 jaar, zoals die bepaald is in het pensioenreglement, tenminste gelijk zal zijn aan 39,19 pct. van het laatste loon. Indien de toezegging is uitgedrukt als een jaarlijks pensioen, dient het aanvullend rustpensioen op de eindleeftijd van 65 jaar voor een volledige loopbaan tenminste 3,02 pct. van het laatste loon te bedragen. Indien de in het pensioenreglement voorziene eindleeftijd 60 jaar is, dienen deze percentages respectievelijk tenminste 30,74 pct. en 2,05 pct. van het laatste loon te bedragen.

De gelijkwaardigheid met het sectoraal pensioenstelsel moet niet op elk eerder moment voorafgaand aan de in het pensioenreglement vastgelegde eindleeftijden te worden gerealiseerd.

7.3 De onderneming die vrijgesteld wenst te worden van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel, stuurt vóór 15 september 2006 per aangetekend schrijven een attest volgens model c in bijlage naar de voorzitter van het Paritair Comité per adres Sociaal Fonds van het Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, Brouwersvliet 33 te 2000 Antwerpen. Dit attest moet correct en

au sein de ces sous-catégories mêmes.

3. équivalent au ou plus avantageux que le régime de pension sectoriel :
 - pour les régimes de pension complémentaire du type "contributions définies", l'équivalence est mesurée à l'aide des contributions patronales telles que définies au règlement de pension. Celles-ci doivent s'élever pour tous les employés à minimum 0,46 p.c. du salaire, le pourcentage étant défini comme stipulé à l'article 13 ci-dessous.
 - pour les régimes de pension complémentaire du type "prestations définies", le niveau du capital complémentaire ou de la pension complémentaire doit être comparé au niveau théorique, tel que réalisé par le régime de pension sectoriel. Cela signifie que, si l'engagement est exprimé en capital, le capital de pension complémentaire pour la carrière complète à l'âge terme de 65 ans, tel que défini au règlement de pension, sera égal à minimum 39,19 p.c. du dernier salaire. Si l'engagement est exprimé en une pension annuelle, la pension de retraite complémentaire à l'âge terme de 65 ans pour une carrière complète doit être égale à minimum 3,02 p.c. du dernier salaire. Si l'âge terme prévu au règlement de pension est de 60 ans, ces pourcentages doivent s'élever respectivement à minimum 30,74 p.c. et 2,05 p.c. du dernier salaire.

L'équivalence par rapport au régime de pension sectoriel ne doit pas être réalisée à tout autre moment précédant les âges termes déterminés au règlement de pension.

7.3 L'entreprise qui désire être exonérée de sa participation au régime de pension sectoriel, envoie, avant le 15 septembre 2006, par lettre recommandée une attestation selon le modèle c au président de la Commission Paritaire c/o Fonds Social de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, Brouwersvliet 33 à 2000 Anvers. Cette attestation doit être complétée

volledig ingevuld, gedagtekend en ondertekend zijn door de aangeduide actuaire van de pensioeninstelling van de onderneming.

Bij gebrek aan ontvangst van dit attest volgens de modaliteiten hierboven, wordt de onderneming verondersteld definitief gekozen te hebben om deel te nemen aan het sectoraal pensioenstelsel.

AFDELING 2 - VRIJSTELLINGSREGELING VANAF 01-01-2007

Art. 8 - NIEUWE ONDERNEMINGEN

Een onderneming die bij oprichting of op een later tijdstip onder het Paritair Comité komt te ressorteren, sluit aan bij het sectorpensioenstelsel.

Uitzondering wordt gemaakt indien:

1. de betrokken onderneming sociaal-economische banden heeft met een onderneming die, conform artikels 6 of 7 hierboven, vrijgesteld werd van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel. In dit geval kan de onderneming tevens vrijgesteld worden van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel, indien de werkgever van de betrokken onderneming of zijn lasthouder de inrichter hiervan per aangetekend schrijven op de hoogte brengt, gestaafd met de nodige stukken:
 - aantonen van sociaal-economische banden; een onderneming wordt geacht sociaal-economische banden te hebben indien zij valt onder de definitie van "met een vennootschap verbonden vennootschappen", zoals bepaald in het Wetboek van vennootschappen;
 - het bestaan van een gelijkwaardig pensioenstelsel (zie 8.5), conform het attest model d in bijlage.

De vrijstelling van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel gaat in vanaf het eerstvolgende kwartaal na betekening.

2. een onderneming tot stand komt door splitsing van een andere onderneming die, conform artikels 6 of 7 hierboven, vrijgesteld werd van deelname aan het sectoraal

correctement et exhaustivement, datée et signée par l'actuaire désigné de l'organisme de pension de l'entreprise.

En l'absence de la réception de cette attestation conformément aux modalités ci-dessus, l'entreprise est censée avoir choisi définitivement d'adhérer au régime de pension sectoriel.

SECTION 2 - RÉGIME D'EXONÉRATION À PARTIR DU 01-01-2007

Art. 8 - NOUVELLES ENTREPRISES

Une entreprise qui, au moment de sa création ou ultérieurement, vient à ressortir de la commission paritaire, adhère au régime de pension sectoriel.

Une exception est faite si :

1. l'entreprise concernée a des liens socio-économiques avec une entreprise qui, conformément aux articles 6 ou 7 ci-dessus, est exonérée de sa participation au plan de pension sectoriel. Dans ce cas, l'entreprise peut également être exonérée de sa participation au plan sectoriel si celle-ci ou son mandataire en avise l'organisateur par envoi recommandé accompagné des justificatifs adéquats :
 - preuve des liens socio-économiques ; une entreprise est considérée comme ayant des liens socio-économiques dès l'instant où elle répond à la définition de "société liée à une autre société", telle que décrite au Code des sociétés ;
 - l'existence d'un régime de pension équivalent (voir 8.5), conformément à l'attestation modèle d en annexe.

L'exonération de la participation au régime de pension sectoriel prend effet au premier trimestre qui suit la signification.

2. l'entreprise est issue de la scission d'une autre entreprise qui, conformément aux articles 6 ou 7 ci-dessus, était exonérée de sa participation au régime de pension sectoriel. Dans ce

pensioenstelsel. In dat geval kan de onderneming tevens vrijgesteld worden van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel, indien de werkgever van de betrokken onderneming of zijn lasthouder de inrichter hiervan per aangetekend schrijven op de hoogte brengt, gestaafd met de nodige stukken:

- aantonen dat de onderneming tot stand gekomen is door splitsing van een onderneming die conform artikels 6 of 7 hierboven vrijgesteld werd van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel; splitsing van een onderneming wordt aangetoond met dezelfde middelen als waarmee de tegenstelbaarheid van de splitsing aangetoond wordt conform de bepalingen in het Wetboek van vennootschappen ter zake;
- het bestaan van een gelijkwaardig pensioenstelsel (zie 8.5), conform het attest model d in bijlage.

De vrijstelling van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel gaat in vanaf het eerstvolgende kwartaal na betekening.

3. een onderneming tot stand komt door fusie van andere ondernemingen (ten gevolge van een fusie door oprichting van een nieuwe vennootschap zoals bepaald in het Wetboek van vennootschappen) waarvan minstens één die, conform artikels 6 of 7 hierboven, vrijgesteld werd van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel. In dat geval kan de nieuwe onderneming tevens vrijgesteld worden van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel, indien de werkgever van de betrokken onderneming of zijn lasthouder de inrichter hiervan per aangetekend schrijven op de hoogte brengt, gestaafd met de nodige stukken:
 - aantonen dat de onderneming tot stand gekomen is door fusie van minstens één onderneming die, conform artikels 6 of 7 hierboven vrijgesteld werd van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel; fusie met een onderneming wordt aangetoond met dezelfde middelen als waarmee de tegenstelbaarheid van de fusie aangetoond wordt conform de bepalingen in het Wetboek van vennootschappen ter zake;

cas, l'entreprise peut également être exonérée de sa participation au régime de pension sectoriel si celle-ci ou son mandataire en avise l'organisateur par lettre recommandée accompagnée des justificatifs adéquats :

- preuve que l'entreprise est issue de la scission d'une entreprise qui, conformément aux articles 6 et 7 ci-dessus, était exonérée de sa participation au régime de pension sectoriel. La scission de l'entreprise est démontrée au moyen des justificatifs de l'opposabilité de la scission suivant les dispositions du Code des sociétés en la matière ;
- l'existence d'un régime de pension équivalent (voir 8.5), conformément à l'attestation modèle d en annexe.

L'exonération de la participation au régime de pension sectoriel prend effet au premier trimestre qui suit la signification.

3. une entreprise est issue de la fusion d'autres entreprises (suite à une fusion par création d'une nouvelle société tel que prévu dans le Code des sociétés) dont au moins une d'entre elles, conformément aux articles 6 ou 7 ci-dessus, était exonérée de sa participation au régime de pension sectoriel. Dans ce cas, l'entreprise peut également être exonérée de sa participation au régime de pension sectoriel si celle-ci ou son mandataire en avise l'organisateur par lettre recommandée accompagnée des justificatifs adéquats :
 - la preuve que l'entreprise est issue de la fusion avec au moins une entreprise qui, conformément aux articles 6 ou 7, ci-dessus, était exonérée de sa participation au régime de pension sectoriel ; la fusion de l'entreprise est démontrée au moyen des justificatifs de l'opposabilité de la fusion suivant les dispositions du Code des sociétés en la matière ;

- het bestaan van een gelijkwaardig pensioenstelsel (zie 8.5), conform het attest model d in bijlage.

De vrijstelling van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel gaat in vanaf het eerstvolgende kwartaal na betekening.

4. de betrokken onderneming sociaal-economische banden heeft met een andere onderneming die tot een ander paritair comité behoort en deze laatste onderneming een eigen pensioenstelsel heeft dat minstens gelijkwaardig is conform de bepalingen van artikel 6 hierboven. In dat geval kan de onderneming vrijgesteld worden van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel, indien de betrokken onderneming of zijn lasthebber de inrichter hiervan op de hoogte brengt, gestaafd met de nodige stukken:
 - aantonen van sociaal-economische banden; een onderneming wordt geacht sociaal economische banden te hebben indien zij valt onder de definitie van "met een vennootschap verbonden vennootschappen", zoals bepaald in het Wetboek van vennootschappen;
 - het bestaan van een gelijkwaardig pensioenstelsel (zie 8.5), conform het attest model d in bijlage.

De vrijstelling van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel gaat in vanaf het eerstvolgende kwartaal na betekening.

5. Het pensioenstelsel bedoeld in de punten 8.1 tot en met 8.4 dient aan volgende criteria te voldoen:
 - a) geldig voor alle bedienden ressorterend onder het Paritair Comité, met dien verstande dat er, onverminderd toepassing van b) hierna, een onderscheid met betrekking tot het niveau van vaste bijdragen en/of vaste prestaties mag bestaan tussen eventuele subcategorieën van bedienden, of binnen deze subcategorieën zelf.
 - b) gelijkwaardig aan of beter dan het sectoraal pensioenstelsel:

- l'existence d'un régime de pension équivalent (voir 8.5), conformément à l'attestation modèle d en annexe.

L'exonération de la participation au régime de pension sectoriel prend effet au premier trimestre qui suit la signification.

4. l'entreprise concernée a des liens socio-économiques avec une entreprise qui relève d'une autre commission paritaire et qui a un régime de pension propre au moins équivalent, conformément à l'article 6 ci-dessus. Dans ce cas, l'entreprise peut également être exonérée de sa participation au plan sectoriel si celle-ci ou son mandataire en avise l'organisateur par envoi recommandé accompagné des justificatifs adéquats :
 - preuve des liens socio-économiques ; une entreprise est considérée comme ayant des liens socio-économiques dès l'instant où elle répond à la définition de "société liée à une autre société", telle que décrite dans le Code des sociétés ;
 - l'existence d'un régime de pension équivalent (voir 8.5), conformément à l'attestation modèle d en annexe.

L'exonération de la participation au régime de pension sectoriel prend effet au premier trimestre qui suit la signification.

5. Le régime de pension visé aux points 8.1 à 8.4, doit satisfaire aux critères suivants :
 - a) d'application pour tous les employés relevant de la Commission Paritaire, pour autant que, sans préjudice de l'application de b) ci-après, une distinction puisse exister concernant le niveau des contributions définies et/ou des prestations définies entre les sous-catégories éventuelles des employés, ou au sein de ces sous-catégories mêmes.
 - b) équivalent au ou plus avantageux que le régime de pension sectoriel :

- voor stelsels van aanvullend pensioen van het type “vaste bijdragen” wordt de gelijkwaardigheid gemeten aan de hand van de werkgeversbijdragen zoals die in het pensioenreglement zijn bepaald. Deze dienen voor alle bedienden minimaal 0,92 pct. van het loon te bedragen, waarbij het percentage wordt gedefinieerd zoals in artikel 13 hieronder.
 - voor stelsels van aanvullend pensioen van het type “vaste prestaties” dient het niveau van aanvullend kapitaal of aanvullend pensioen te worden getoetst aan het theoretisch niveau, zoals dit door het sectoraal pensioenstelsel wordt gerealiseerd. Dit betekent dat, indien de toezegging is uitgedrukt in kapitaal, het aanvullend pensioenkapitaal voor de volledige loopbaan op de eindleeftijd van 65 jaar, zoals die bepaald is in het pensioenreglement, tenminste gelijk zal zijn aan 52,51 pct. van het laatste loon. Indien de toezegging is uitgedrukt als een jaarlijks pensioen, dient het aanvullend rustpensioen op de eindleeftijd van 65 jaar voor een volledige loopbaan tenminste 2,92 pct. van het laatste loon te bedragen. Indien de in het pensioenreglement voorziene eindleeftijd 60 jaar is, dienen deze percentages respectievelijk tenminste 43,79 pct. en 2,09 pct. van het laatste loon te bedragen.
 - Voor stelsels van aanvullend pensioen met toezeggingen van het type “cash balance” wordt de gelijkwaardigheid gemeten conform de modaliteiten van het type “vaste bijdrage”.
- pour les régimes de pension complémentaire du type “contributions définies”, l'équivalence est mesurée à l'aide des contributions patronales telles que définies au règlement de pension. Celles-ci doivent s'élever pour tous les employés à minimum 0,92 p.c. du salaire, le pourcentage étant défini comme stipulé à l'article 13 ci-dessous.
 - pour les régimes de pension complémentaire du type “prestations définies”, le niveau du capital complémentaire ou de la pension complémentaire doit être comparé au niveau théorique, tel que réalisé par le régime de pension sectoriel. Cela signifie que, si l'engagement est exprimé en capital, le capital de pension complémentaire pour la carrière complète à l'âge terme de 65 ans, tel que défini au règlement de pension, sera égal à minimum 52,51 p.c. du dernier salaire. Si l'engagement est exprimé en une pension annuelle, la pension de retraite complémentaire à l'âge terme de 65 ans pour une carrière complète doit être égale à minimum 2,92 p.c. du dernier salaire. Si l'âge terme prévu au règlement de pension est de 60 ans, ces pourcentages doivent s'élever respectivement à minimum 43,79 p.c. et 2,09 p.c. du dernier salaire.
 - Pour des régimes de pension complémentaire de type “cash balance” l'équivalence est mesurée conformément les modalités des régimes de pension complémentaire de type “cotisations définies”.

De gelijkwaardigheid met het sectoraal pensioenstelsel moet niet op elk eerder moment voorafgaand aan de in het pensioenreglement vastgelegde eindleeftijden worden gerealiseerd.

L'équivalence par rapport au régime de pension sectoriel ne doit pas être réalisée à tout autre moment précédant les âges termes déterminés au règlement de pension.

Art. 9 - FUSIE DOOR OVERNEMING

Wanneer verschillende ondernemingen fuseren tot één onderneming (ten gevolge van een fusie door overneming zoals bepaald in het Wetboek van vennootschappen) en één van de betrokken ondernemingen werd, conform artikels 6 of

Art. 9 - FUSION PAR ABSORPTION

Lorsque différentes entreprises fusionnent en une seule entreprise (suite à une fusion par création d'une nouvelle société tel que prévu dans le Code des sociétés) et qu'une des entreprises concernées était, conformément aux articles 6

7 hierboven, vrijgesteld van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel, kan de gefuseerde onderneming ervoor kiezen om als geheel vrijgesteld te worden van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel, indien de werkgever of zijn lasthouder de inrichter hiervan per aangetekend schrijven op de hoogte brengt, gestaafd met de nodige stukken:

- aantonen van de fusie met een onderneming die, conform artikels 6 of 7 hierboven vrijgesteld werd van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel; fusie met een onderneming wordt aangetoond met dezelfde middelen als waarmee de tegenstelbaarheid van de fusie aangetoond wordt conform de bepalingen in het Wetboek van vennootschappen ter zake;
- het bestaan van een gelijkwaardig pensioenstelsel (zie 8.5), conform het attest model d in bijlage.

De vrijstelling van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel gaat in vanaf het eerstvolgende kwartaal na betekening.

HOOFDSTUK 3

INRICHTER

Art. 10 - INRICHTER

De inrichter van het sectorpensioenplan is het Sociaal Fonds van het Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, Brouwersvliet 33 te 2000 Antwerpen.

Art. 11 - UITVOERDER VAN DE PENSIOEN-TOEZEGGING

Bij toepassing van artikel 8 van de WAP wordt als pensioeninstelling gekozen P&V Verzekeringen cvba (voorheen ING Insurance NV), verzekerings-onderneming toegelaten door de FSMA onder codenummer 0058, met als maatschappelijke zetel Koningstraat 151 te 1210 Brussel.

ou 7, ci-dessus, exonérée de sa participation au régime de pension sectoriel, l'entreprise résultant de la fusion peut choisir d'être exonérée, dans son entièreté, de la participation au plan sectoriel si celle-ci ou son mandataire en avise l'organisateur par lettre recommandée accompagnée des justificatifs adéquats :

- la preuve de la fusion avec une entreprise qui, conformément aux articles 6 ou 7, ci-dessus, était exonérée de sa participation au régime de pension sectoriel ; la fusion de l'entreprise est démontrée au moyen des justificatifs de l'opposabilité de la fusion suivant les dispositions du Code des sociétés en la matière ;
- l'existence d'un régime de pension équivalent (voir 8.5), conformément à l'attestation modèle d en annexe.

L'exonération de la participation au régime de pension sectoriel prend effet au premier trimestre qui suit la signification.

CHAPITRE 3

ORGANISATEUR

Art. 10 - ORGANISATEUR

L'organisateur du plan de pension sectoriel est le Fonds Social de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, Brouwersvliet 33 à 2000 Anvers.

Art. 11 - EXÉCUTEUR DE L'ENGAGEMENT DE PENSION

En application de l'article 8 de la LPC, l'organisme de pension choisi est P&V Assurances SCRL (au paravant ING Insurance SA), entreprise d'assurances agréée par la FSMA sous le numéro de code 0058, ayant son siège social Rue Royale 151 à 1210 Bruxelles.

PENSIOENBIJDRAGE

Art. 12 - PENSIOENBIJDRAGE

De totale bijdrage werd vastgesteld op 1 januari 2007 op 0,44 pct. van het loon. Per 1 januari 2009 werd de totale bijdrage verhoogd tot 0,65 pct. van het loon.

Vanaf 1 januari 2011 bedraagt de totale bijdrage 0,88 pct. van het loon.

De opgegeven bedragen zijn afgerond tot 2 cijfers na de komma.

Deze bijdrage omvat alle administratieve kosten, inclusief alle kosten aangerekend door de pensioeninstelling en de inrichter (2%). Deze bijdrage bevat niet de RSZ-bijdrage voor aanvullende pensioenen noch de eventuele toepasselijke taksen.

Art. 13 - TE INNEN BIJDRAGE

De bijdragen worden door de rijksdienst voor Sociale zekerheid geïnd en ingevorderd ter uitvoering van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

De bijdragen te innen via de RSZ bedroegen, op 1 januari 2007, 0,46 pct. van het loon, zijnde de totale pensioenbijdrage en de eventuele toepasselijke taksen, inclusief de kosten aangerekend door de pensioeninstelling en de inrichter. Dit percentage bevat niet de RSZ-bijdrage voor aanvullende pensioenen, noch de inningskost van de RSZ.

Deze bijdrage werd verhoogd, per 1 januari 2009 tot 0,69 pct. van het loon en bedraagt sinds 1 januari 2011 0,92 pct. van het loon.

De opgegeven bedragen zijn afgerond tot 2 cijfers na de komma.

CONTRIBUTION DE PENSION

Art. 12 - CONTRIBUTION

La contribution totale a été fixée à 0,44 p.c. du salaire au 1 janvier 2007. À partir du 1 janvier 2009 la contribution a augmenté jusqu'à 0,65 p.c. du salaire.

À partir du 1 janvier 2011 la contribution patronale a été fixée à 0,88 p.c. du salaire.

Les montants reprises sont arrondi jusqu'à 2 chiffres derrière la virgule.

Cette contribution comprend tous les frais administratifs, y compris tous les frais imputés par l'organisme de pension et par l'organisateur (2%). Cette contribution ne comprend pas la cotisation ONSS pour pensions complémentaires ni les taxes applicables éventuellement.

Art. 13 - PERCEPTION DE LA COTISATION

Les cotisations sont perçues et recouvrées par l'Office national de sécurité sociale en exécution de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

Les cotisations à percevoir via l'ONSS s'élevaient, au 1 janvier 2007, à 0,46 p.c. du salaire, à savoir la contribution de pension totale et les taxes applicables éventuellement, y compris les frais imputés par l'organisme de pension et l'organisateur. Ce pourcentage ne comprend ni la cotisation ONSS pour pensions complémentaires, ni les frais de perception par l'ONSS.

Cette contribution a été majorée, au 1 janvier 2009, jusqu'à 0,69 p.c. du salaire et s'élève à 0,92 p.c. du salaire à partir du 1 janvier 2011.

Les montants reprises sont arrondi jusqu'à 2 chiffres derrière la virgule.

HOOFDSTUK 5

VERZEKERINGSCOMBINATIE

Art. 14 - VERZEKERINGSCOMBINATIE

De bijdragen voor de pensioentoezegging worden, na afhouding van alle toepasselijke kosten en (para)fiscale lasten, aangewend in een verzekeringscombinatie Uitgesteld Kapitaal met Tegenverzekering van de Reserve (UKMTR).

De aanspraken op het aanvullend pensioen worden bepaald overeenkomstig het pensioenreglement, dat als bijlage gehecht wordt aan onderhavige cao.

HOOFDSTUK 6

INWERKINGTREDING

Art. 15 - WERKING IN DE TIJD VAN HET PENSIOENSTELSEL

In uitvoering van deze cao treedt het pensioensstelsel in werking vanaf 1 januari 2007.

Art. 16 - INWERKINGTREDING EN OPZEGGINGS-MODALITEITEN

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2018 en vervangt de cao van 4 april 2006 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioensstelsel, geregistreerd op 29 mei 2006 onder het nummer 79875/CO/226 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 januari 2007, zoals gewijzigd door de cao van 13 september 2007 en 19 november 2009 (verhoging van de pensioenbijdrage), geregistreerd op 9 oktober 2007 resp. 19 november 2009, onder het nummer 85114/CO/226 resp. 95867/CO/226 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 mei 2008 resp. 13 juni 2010.

Deze cao wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk der partijen worden beëindigd, mits een opzegging van zes maanden wordt betekend per aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité.

CHAPITRE 5

COMBINAISON D'ASSURANCE

Art. 14 - COMBINAISON D'ASSURANCES

Les contributions pour l'engagement de pension sont, après déduction des frais applicables et des charges (para)fiscales, affectées à une technique d'assurance Capital Différé Avec Contre-assurance de la Réserve (CDACR).

Les droits à la pension complémentaire sont déterminés conformément au règlement de pension qui est joint en annexe à la présente cct.

CHAPITRE 6

ENTRÉE EN VIGUEUR

Art. 15 - FONCTIONNEMENT DANS LE TEMPS DU RÉGIME DE PENSION

En exécution de la présente cct, le régime de pension prend effet au 1er janvier 2007.

Art. 16 - PRISE D'EFFET ET MODALITÉS DE RÉSILIATION

La présente cct de travail prend effet au 1 janvier 2018 et remplace la cct du 4 avril 2006 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel, enregistrée le 29 mai 2006 sous le numéro 79875/CO/226 et rendue obligatoire par l'arrêté royale du 29 janvier 2007, telle que modifiée par les cct du 13 septembre 2007 et 7 septembre 2009 (augmentation de la contribution), enregistrée le 9 octobre 2007 resp. le 19 novembre 2009, sous le numéro 85114/CO/226 resp. 95867/CO/226 et rendue obligatoire par arrêté royale du 18 mai 2008 resp. 13 juin 2010.

Cette cct est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, signifié par une lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire.

SECTORALE VERLOFDAGEN EN KORT VERZUIM

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2022 betreffende de sectorale verlofdagen en het kort verzuim

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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.

HOOFDSTUK II

DE SECTORALE VERLOFDAGEN

De volgende sectorale verlofdagen worden toegekend aan de in artikel 1 genoemde bedienden die aan de toepasselijke voorwaarden voldoen:

A. EÉN SECTORALE VERLOFDAG

Art. 2 - De bedienden die tijdens het vakantiejaar 12 maanden effectieve of hiermee gelijkgestelde prestaties hebben geleverd als bediende of arbeider, overeenkomstig de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie, hebben in het vakantiejaar recht op een sectorale verlofdag op te nemen bij de werkgever waar zij op de eerste werkdag van het vakantiejaar in dienst waren.

B. VIER HALVE SECTORALE VERLOFDAGEN

Art. 3 - De volgende halve verlofdagen, met vrijaf 's namiddags, worden toegekend:

- tweede Nieuwjaarsdag (2 januari);
- Goede Vrijdag;
- Allerzielen (2 november);
- tweede Kerstdag (26 december).

CONGÉ SECTORIEL ET PETIT CHÔMAGE

Convention collective de travail du 5 septembre 2022 concernant les jours de congé sectoriel et le petit chômage

CHAPITRE I

MODALITÉS D'APPLICATION

Article 1er - La présente convention collective de travail 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.

CHAPITRE II

LES JOURS DE CONGÉ SECTORIEL

Les jours de congé sectoriel suivants sont accordés aux employés visés à l'article 1er qui remplissent les conditions applicables :

A. UN JOUR DE CONGÉ SECTORIEL

Art. 2 - Les employés comptant au cours de l'exercice de vacances 12 mois de prestations effectives ou assimilées comme employé ou ouvrier, conformément à la législation en matière de vacances annuelles, ont droit au cours de l'année de vacances à un jour de congé sectoriel, à prendre chez l'employeur où ils étaient occupés le premier jour de travail de l'année de vacances.

B. QUATRE DEMI-JOURS DE CONGÉ SECTORIEL

Art. 3 - Sont accordés, avec congé l'après-midi, les demi-jours de congé suivants :

- second Jour de l'An (2 janvier) ;
- Vendredi Saint ;
- Jour des morts (2 novembre) ;
- second jour de Noël (26 décembre).

Rekening gehouden met de veralgemening van de viering van Kerstmis, staat het de werkgever vrij 's voormiddags van de tweede Kerstdag verlof te geven ter vervanging van de namiddag van de tweede Nieuwjaarsdag.

Wanneer Nieuwjaar, Allerheiligen en Kerstmis samenvallen met een zondag en vervangen worden door de dag nadien, wordt er voor de halve verlofdagen hierboven voorzien voor tweede Nieuwjaarsdag, Allerzielen, of tweede Kerstdag, naargelang het geval, aan iedere bediende individueel een halve dag inhaalrust toegekend. Ook wanneer de tweede Nieuwjaarsdag, Allerzielen of de tweede Kerstdag op een zaterdag of een zondag vallen, wordt er aan iedere bediende individueel een halve dag inhaalrust toegekend.

Afwijkende modaliteiten van toekenning en vervanging kunnen worden bepaald in onderling overleg met de geëigende overlegorganen op het vlak van de onderneming.

C. EÉN REGIONALE VERLOFDAG

Art. 4 - Er wordt een bijzondere verlofdag toegekend als "regionale verlofdag" op de data bij decreet vastgesteld door de regionale cultuurraden:

- 11 juli in het Nederlandstalig landsgedeelte;
- 27 september in het Franstalig landsgedeelte;
- 15 november in het Duitstalig landsgedeelte.

Wanneer de regionale verlofdag samenvalt met een zaterdag of een zondag, wordt een vervangingsdag toegekend.

De modaliteiten van toekenning en vervanging van de regionale verlofdag worden bepaald in onderling overleg op het vlak van de onderneming.

D. ANCIËNNITEITSVERLOF

Art. 5 - Het anciënniteitsverlof wordt als volgt toegekend:

Compte tenu de la généralisation de la fête de Noël, l'employeur a la faculté d'accorder congé la matinée du second jour de Noël en lieu et place de l'après-midi du second Jour de l'An.

Lorsque le Nouvel An, la Toussaint ou le Noël coïncident avec un dimanche et sont remplacés par le jour suivant, il est accordé à chaque employé individuellement un demi-jour de repos compensatoire, selon le cas prévu ci-dessus, pour les demi-jours de congé du second Jour de l'An, du jour des morts et du second jour de Noël. De même, lorsque le second Jour de l'An, le jour des morts ou le lendemain de Noël coïncident avec un samedi ou un dimanche, chaque employé reçoit à titre individuel un demi-jour de repos compensatoire.

Des modalités d'octroi et de remplacement dérogatoires peuvent être déterminées en concertation commune avec les organes de concertation appropriés au niveau de l'entreprise.

C. UN JOUR DE CONGÉ RÉGIONAL

Art. 4 - Il est octroyé un jour de congé particulier à titre de "congé régional" aux dates fixées par décrets des conseils culturels régionaux :

- le 27 septembre dans la région de langue française ;
- le 11 juillet dans la région de langue néerlandaise ;
- le 15 novembre dans la région de langue allemande.

Lorsque le jour de congé régional coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est remplacé par un autre jour.

Les modalités d'octroi et de remplacement du jour de congé précité seront fixées de commun accord au niveau de l'entreprise.

D. CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Art. 5 - Le congé d'ancienneté est accordé comme suit :

- voor bedienden met 5 tot minder dan 10 jaar anciënniteit: 1 werkdag
- voor bedienden met 10 tot minder dan 15 jaar anciënniteit: 2 werkdagen
- voor bedienden met 15 tot minder dan 20 jaar anciënniteit: 3 werkdagen
- voor bedienden met 20 tot minder dan 25 jaar anciënniteit: 4 werkdagen
- voor bedienden met 25 tot minder dan 30 jaar anciënniteit: 5 werkdagen
- voor bedienden met 30 tot minder dan 35 jaar anciënniteit: 6 werkdagen
- voor bedienden met 35 tot minder dan 40 jaar anciënniteit: 7 werkdagen
- voor bedienden met ten minste 40 jaar anciënniteit: 8 werkdagen.

Art. 6 - § 1. Voor de toekenning van het anciënniteitsverlof bedoeld in artikel 3 gelden de hiernavolgende regels:

- a) Bedienden tewerkgesteld in een onderneming die tot 31 december 1997 ressorteerde onder het Paritair Comité nr. 213 of in een onderneming die pas na die datum voor het eerst bedienden tewerkstelde.

Voor de bedienden in dienst op 31 december 1999 wordt rekening gehouden met de anciënniteit bereikt op 31 december van het vakantiedienstjaar. Hierbij komen de perioden in aanmerking gedurende welke de vakantiegerechtigden als bediende onderworpen zijn geweest aan de wetgeving op de sociale zekerheid der werknemers.

Voor de bedienden die in dienst komen na 31 december 1999 wordt rekening gehouden met de anciënniteit bereikt op 31 december van het vakantiedienstjaar. Hierbij wordt enkel rekening gehouden met de perioden van tewerkstelling als bediende in een onderneming die ressorteerde onder het Paritair Comité nr. 226 en/of vóór 1 januari 1998 onder het Paritair Comité nr. 213.

- b) Bedienden tewerkgesteld in een onderneming die tot 31 december 1997 ressorteerde onder het Paritair Comité nr. 218.

- pour les employés ayant une ancienneté de 5 à moins de 10 ans : 1 jour ouvrable
- pour les employés ayant une ancienneté de 10 à moins de 15 ans : 2 jours ouvrables
- pour les employés ayant une ancienneté de 15 à moins de 20 ans : 3 jours ouvrables
- pour les employés ayant une ancienneté de 20 à moins de 25 ans : 4 jours ouvrables
- pour les employés ayant une ancienneté de 25 à moins de 30 ans : 5 jours ouvrables
- pour les employés ayant une ancienneté de 30 à moins de 35 ans : 6 jours ouvrables
- pour les employés ayant une ancienneté de 35 à moins de 40 ans : 7 jours ouvrables
- pour les employés ayant une ancienneté d'au moins 40 ans : 8 jours ouvrables.

Art. 6 - § 1. Pour l'octroi du congé d'ancienneté visé à l'article 3, les règles mentionnées ci-après sont applicables :

- a) Employés occupés dans une entreprise qui jusqu'au 31 décembre 1997 ressortissait à la Commission Paritaire n° 213 ou dans une entreprise qui a occupé pour la première fois des employés seulement après cette date.

Pour les employés en service au 31 décembre 1999 il est tenu compte de l'ancienneté acquise au 31 décembre de l'exercice de vacances. À cet effet entrent en ligne de compte les périodes pendant lesquelles les ayants droit ont été soumis comme employé à la législation concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Pour les employés qui entrent en service après le 31 décembre 1999 il est tenu compte de l'ancienneté acquise au 31 décembre de l'exercice de vacances. À cet effet entrent en ligne de compte uniquement les périodes d'occupation comme employé dans une entreprise ressortissant à la Commission Paritaire n° 226 et/ou à la Commission Paritaire n° 213 avant le 1er janvier 1998.

- b) Employés occupés dans une entreprise qui jusqu'au 31 décembre 1997 ressortissait à la Commission Paritaire n° 218.

Voor de toekenning van het anciënniteitsverlof wordt rekening gehouden met de anciënniteit bereikt op 31 december van het vakantiedienstjaar. Hierbij wordt enkel rekening gehouden met de perioden van tewerkstelling als bediende in een onderneming die ressorteert onder het Paritair Comité nr. 226 en ten vroegste vanaf 1 januari 1998. Bestaande gunstigere regelingen blijven van toepassing zonder dat er cumul kan zijn met eventuele bijkomende vakantiedagen die reeds op het vlak van de onderneming zouden zijn toegekend.

§ 2. Voor de arbeidsovereenkomsten afgesloten vanaf 1 juli 2019 worden de dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendbediende, die in de 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst in dezelfde onderneming werden gepresteerd, in aanmerking genomen voor het berekenen van het anciënniteitsverlof.

Het aantal dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendbediende wordt omgerekend naar maanden op basis van de volgende formule:

het aantal dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendbediende gepresteerd in dezelfde onderneming in de 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst (beperkt tot maximum 442 dagen) gedeeld door 18,4 en vervolgens afgerond op het lagere aantal maanden.

HOOFDSTUK III

KORT VERZUIM

Art. 7 - § 1. De bediende heeft het recht, met behoud van zijn normale wedde, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van de staatsburgerlijke verplichtingen of van de burgerlijke opdrachten welke hierna zijn opgesomd, van het werk afwezig te blijven voor een als volgt bepaalde duur:

Pour l'octroi du congé d'ancienneté il est tenu compte de l'ancienneté acquise au 31 décembre de l'exercice de vacances. À cet effet entrent en ligne de compte uniquement les périodes d'occupation comme employé dans une entreprise ressortissant à la Commission Paritaire n° 226 et au plus tôt à partir du 1er janvier 1998. Des régimes plus favorables existants continuent à être applicables sans qu'il puisse y avoir un cumul avec des jours de vacances supplémentaires éventuels, qui seraient déjà octroyés au niveau de l'entreprise.

§ 2. Pour les contrats de travail conclus à partir du 1er juillet 2019, les jours d'occupation effective comme employé 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 calculer le congé d'ancienneté.

Le nombre de jours d'occupation effective en tant qu'employé intérimaire est converti en mois sur la base de la formule suivante :

le nombre de jours d'occupation effective en tant qu'employé intérimaire dans la même entreprise au cours des 24 mois précédant immédiatement le contrat de travail (limité à un maximum de 442 jours) divisé par 18,4 puis arrondi au nombre inférieur de mois.

CHAPITRE III

PETIT CHÔMAGE

Art. 7 - § 1. À l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement des obligations civiques ou des missions civiles énumérées ci-après, l'employé a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, pour une durée fixée comme suit :

Reden en duur van de afwezigheid

1. Huwelijk van de bediende: *3 dagen door de bediende te kiezen.*
2. Huwelijk van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de bediende: *de dag van het huwelijk.*
3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de bediende: *de dag van de plechtigheid.*
4. Geboorte van een kind van de bediende zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat: *3 dagen door de bediende te kiezen.*
5. Miskraam van de echtgenote van de bediende: *2 werkdagen.*
6. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de bediende of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: *10 dagen waarbij 3 dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de bediende te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.*

In geval van overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind van de bediende kunnen de eerste 5 dagen vrij gekozen worden, in afwijking van het eerste lid.

7. Overlijden van de vader of de moeder van de bediende: *5 dagen door de bediende te kiezen.*
8. Overlijden van de schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de bediende of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: *3 dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de*

Motifs et durée de l'absence

1. Mariage de l'employé : *3 jours à choisir par l'employé.*
2. Mariage d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'employé : *le jour du mariage.*
3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'employé : *le jour de la cérémonie.*
4. Naissance d'un enfant de l'employé si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père : *3 jours à choisir par l'employé.*
5. Fausse-couche de l'épouse de l'employé : *2 jours ouvrables.*
6. Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant de l'employé ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) : *10 jours, dont 3 jours à choisir par l'employé dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par l'employé dans l'année qui suit le jour du décès.*

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé, les 5 premiers jours peuvent être choisi librement, par dérogation au premier alinéa.

7. Décès du père ou de la mère de l'employé : *5 jours à choisir par l'employé.*
8. Décès du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'employé : *3 jours à choisir par l'employé pendant la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.*

begrafenis.

9. Overlijden van een pleegkind van de bediende, van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden: *10 dagen waarbij 3 dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de bediende te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.*

Met langdurige pleegzorg wordt bedoeld pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens 6 maanden in hetzelfde pleeggezin of bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven. De attestering hiervan gebeurt door de bevoegde pleegzorgdiensten binnen de drie gemeenschappen.

10. Overlijden van een pleegkind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: *1 dag door de bediende op te nemen op de dag van de begrafenis.*

Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.

11. Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: *3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.*
12. Overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter, van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of

9. Décès d'un enfant placé de l'employé, de son/ sa conjoint(e) ou de son/ sa partenaire cohabitant(e), dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès ou dans le passé : *10 jours, dont 3 jours à choisir par l'employé au cours de la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours, à choisir par l'employé, dans l'année qui suit le jour du décès.*

Par placement familial de longue durée, il y a lieu d'entendre : un placement familial à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum 6 mois au sein de la même famille d'accueil ou auprès du même ou des mêmes parents d'accueil pendant au moins six mois. L'attestation de ce fait est réalisée par les services de placement familial compétents au sein des trois Communautés.

10. Décès d'un enfant placé en famille d'accueil de l'employé ou de son/ sa conjoint(e) ou du/ de la partenaire cohabitant(e) dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès : *1 jour à prendre par l'employé le jour des funérailles.*

Par placement familial de courte durée, il y a lieu d'entendre : toutes les formes de placement familial qui ne remplissent pas les conditions du placement familial de longue durée.

11. Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil du travailleur, dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès : *3 jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.*
12. Décès d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru de l'employé ou de son/ sa conjoint(e) ou son/

samenwonende partner, die bij de bediende inwoont: *2 dagen, te kiezen door de bediende tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.*

Voor overlijdens vanaf 1/01/2022: *3 dagen te kiezen door de bediende tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.*

13. Overlijden van een bij de bediende inwonend familielid dat niet is vernoemd in artikel 7, punt 12: *1 werkdag.*

Voor overlijdens vanaf 1/01/2022: *2 werkdagen.*

14. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de bediende inwoont: *de dag van de begrafenis.*

Voor overlijdens vanaf 1/01/2022: *2 dagen, zijnde de dag van de begrafenis en 1 dag binnen de maand na het overlijden.*

15. Plechtige communie van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e): *de dag van de plechtigheid of een werkdag indien de dag van de plechtigheid samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag.*

16. Deelneming van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dit feest plaats heeft: *de dag van het feest of een werkdag indien de dag van het feest samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag.*

17. Verblijf van de dienstplichtige bediende in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum: *de*

sa partenaire cohabitant(e) qui habite avec l'employé : 2 jours, à choisir par l'employé, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

Pour les décès à partir du 1/01/2022 : *3 jours à choisir par l'employé dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.*

13. Décès d'un membre de famille qui habite chez l'employé mais qui n'est pas mentionné à l'article 7, point 12 : *1 jour ouvrable.*

Pour les décès à partir du 1/01/2022 : *2 jours ouvrables.*

14. Décès d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru de l'employé ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) qui n'habite pas avec l'employé : *le jour des funérailles.*

Pour les décès à partir du 1/01/2022 : *2 jours, notamment le jour des funérailles et 1 jour dans le mois qui suit le décès.*

15. Communion solennelle d'un enfant de l'employé ou de son conjoint : *le jour de la cérémonie ou un jour ouvrable si le jour de la cérémonie coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.*

16. Participation d'un enfant de l'employé ou de son conjoint à la fête de la «jeunesse laïque» là où elle est organisée : *le jour de la fête ou un jour ouvrable si le jour de la fête coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.*

17. Séjour de l'employé milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : *le*

nodige tijd met een maximum van 3 dagen.

18. Verblijf van de bediende-gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen: *de nodige tijd met een maximum van 3 dagen.*
19. Bijwonen van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter: *de nodige tijd met een maximum van 1 dag.*
20. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: *de nodige tijd met een maximum van 5 dagen.*
21. Uitoefening van het ambt van bijzitter
 - in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: *de nodige tijd;*
 - in een van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europese Parlement: *de nodige tijd met een maximum van 5 dagen;*
 - in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: *de nodige tijd met een maximum van 5 dagen.*

§ 2. De deeltijdse bedienden hebben het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en perioden bedoeld in het eerste lid die samenvallen met de dagen en perioden waarop zij normaal zouden gewerkt hebben.

Zij mogen de afwezigheidsdagen kiezen in dezelfde beperkingen als deze bedoeld in het eerste lid.

Art. 8 - Voor de toepassing van artikel 7, nr. 2, 3, 6, 15 en 16 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Art. 9 - Voor de toepassing van Hoofdstuk III: Kort verzuim wordt de wettelijk samenwonende

temps nécessaire avec maximum de 3 jours.

18. Séjour de l'employé objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec maximum de 3 jours.
19. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix : le temps nécessaire avec maximum d'un jour.
20. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec maximum de 5 jours.
21. Exercice des fonctions d'assesseur
 - d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire ;
 - d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen : le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours ;
 - d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec maximum de 5 jours.

§ 2. Les employés à temps partiel ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, pendant les jours et périodes visés à l'alinéa 1er qui coïncident avec les jours et périodes où ils auraient normalement travaillé.

Ils peuvent choisir les jours d'absence dans les mêmes limites que celles prévues par l'alinéa 1er.

Art. 8 - L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 7, n° 2, 3, 6, 15 et 16.

Art. 9 - Pour l'application du Chapitre III : Petit chômage, les cohabitants légaux sont

gelijkgesteld met de echtgenoot. Met betrekking tot het klein verlet ingeval van overlijden geldt een ruimere gelijkstelling: zowel de wettelijk samenwonende partner als de feitelijk samenwonende partner worden met de echtgenoot gelijkgesteld.

Art. 10 - Daar waar gunstiger voorwaarden dan deze vermeld in dit hoofdstuk in gebruik zijn, blijven deze gehandhaafd.

HOOFDSTUK IV

VADERSCHAPSVERLOF

Art. 11 - De bediende heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, overeenkomstig de bepalingen van artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK V

ADOPTIEVERLOF

Art. 12 - § 1. De bediende die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptieverlof overeenkomstig de bepalingen van artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK VI

SLOTBEPALINGEN

Art. 13 - Deze cao vervangt de cao van 6 december 2021 betreffende de vakantie, het kort verzuim, de wettelijke feestdagen en de regionale verlofdagen, registratienr. 172213.

Art. 14 - Deze cao heeft uitwerking vanaf 1 januari 2022 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

assimilés aux conjoints. En ce qui concerne le petit chômage en cas de décès, l'assimilation est plus large tant le cohabitant légal que le cohabitant de fait sont assimilés au conjoint.

Art. 10 - Là où des conditions plus favorables que celles mentionnées dans ce chapitre sont d'usage, celles-ci restent maintenues.

CHAPITRE IV

CONGÉ DE PATERNITÉ

Art. 11 - L'employé a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, conformément aux dispositions de l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE V

CONGÉ D'ADOPTION

Art. 12 - § 1. L'employé qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption conformément aux dispositions de l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Art. 13 - La présente cct remplace la cct du 6 décembre 2021 concernant les vacances, les petits chômages, les jours fériés légaux et les jours de congé régionaux, n° d'enregistrement 172213.

Art. 14 - La présente cct entre en vigueur le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au Président de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et la logistique et aux organisations y représentées.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019 betreffende de omzetting van de sectorale verlofdagen in een financieel voordeel

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 - De sectorale verlofdagen genoemd in de artikelen 2, 5 §1 en 13 van de cao van 1 juli 2019 betreffende de vakantie, het kort verzuim en de regionale verlofdagen kunnen met ingang van 1 januari 2020 worden omgezet in een gelijkwaardig financieel voordeel, mits naleving van de volgende voorwaarden (cumulatief):

- a) de omzetting wordt vastgelegd in een cao op ondernemingsvlak;
- b) de omzetting gebeurt op basis van vrijwilligheid van zowel werkgever als bediende, telkens voor de duur van één kalenderjaar;
- c) het budget van de omgezette dagen bestaat uit het equivalent van het gewone loon, berekend volgens de regels van het enkel vakantiegeld, verhoogd met de patronale kost.

Art. 3 - Indien de omzetting betrekking heeft op het geheel van de sectorale verlofdagen heeft de betrokken bediende voor de duur van de omzetting recht op het equivalent van één bijkomende verlofdag, berekend conform artikel 2,c.

Art. 4 - De berekening wordt pro rata toegepast voor deeltijdse bedienden.

Art. 5 - Deze cao heeft uitwerking vanaf 1 januari 2020 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maand, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Convention collective de travail du 1 juillet 2019 concernant la conversion des jours de congé sectoriels dans un avantage financier

Article 1er - La présente convention collective de travail (cct) 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.

Art. 2 - Les jours de congé du secteur mentionnés aux articles 2, 5 §1 et 13 de la cct du 1er juillet 2019 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 une 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, chaque fois pour une période d'une année civile ;
- c) le budget des jours convertis correspond à l'équivalent du salaire normal, calculé selon les règles du pécule de vacances unique, majoré du coût patronal.

Art. 3 - Au cas où la conversion à trait à l'ensemble des jours de congé sectoriels, l'employé a droit à l'équivalent d'un jour de congé supplémentaire, calculé conformément à l'article 2c, pour la durée de la conversion.

Art. 4 - Le calcul est effectué au pro rata pour les employés à temps partiel.

Art. 5 - La présente cct sort ses effets à partir du 1er janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

SOCIAAL FONDS

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 tot wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, "Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek"

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 - De statuten van het fonds voor bestaanszekerheid "Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek", worden gewijzigd en gecoördineerd zoals opgenomen in de bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3 - De als bijlage opgenomen statuten treden in werking op 7 september 2009.

Art. 4 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 7 september 2009 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Art. 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf 7 september 2009 de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1998 houdende oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en vaststelling van de statuten, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 1999, 6 juli 2006 en 19 november 2007, respectievelijk algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 april 1999 (BS 25 december 1999), 21 september 2001 (BS 11 december 2001) en 17 mei 2007 (BS 03 juli 2007).

FONDS SOCIAL

Convention collective de travail du 7 septembre 2009 modifiant et coordonnant les statuts du fonds de sécurité d'existence, "Fonds Social de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique"

Article 1er - La présente convention collective de travail 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.

Art. 2 - Les statuts du fonds de sécurité d'existence, "Fonds Social de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique", sont modifiés et coordonnés tels qu'ils figurent à l'annexe de la présente convention collective de travail.

Art. 3 - Les status, repris en annexe, entrent en vigueur le 7 septembre 2009.

Art. 4 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 7 septembre 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au Président de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

Art. 5 - La présente convention collective de travail remplace à partir 7 septembre 2009 la convention collective de travail du 2 mars 1998 instituant un fonds de sécurité d'existence et fixant ses status, modifiée par la convention collective de travail du 21 mai 1999, 6 juillet 2006 et 19 novembre 2007, respectivement rendue obligatoire par arrêté royal du 11 avril 1999 (MB 25 décembre 1999), 21 septembre 2001 (MB 11 décembre 2001) et 17 mai 2007 (MB 03 juillet 2007).

Bijlage tot de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 tot wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, "Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek".

STATUTEN

HOOFDSTUK I

BENAMING, MAATSCHAPPELIJKE ZETEL, DOEL, DUUR

Artikel 1 - Er wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht onder de benaming "Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek"(226).

Art. 2 - De zetel van het Fonds is gevestigd te Antwerpen, Brouwersvliet 33.

Art. 3 - Het Fonds heeft tot doel:

1. het innen van bijdragen welke nodig zijn voor zijn werking;
2. het vaststellen van de aard, de omvang en de toekenningsvoorwaarden van de tegemoetkoming in de kosten voor syndicale vorming en in de financiering van studies en andere sociale doeleinden ten bate van de bedienden van de sector;
3. het financieren van initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling of voor het behoud van de tewerkstelling van bedienden in de sector;
4. het financieren van vormingsinitiatieven ten voordele van de bedienden van de sector en van de risicogroepen;
5. het financieren van bedrijfsgerichte opleidingen;
6. het uitvoeren van de betaling van de voorziene tegemoetkomingen;
7. het nemen van maatregelen ter bevordering van de naleving van de sociale verplichtingen;

Annexe à la convention collective de travail du 7 septembre 2009 modifiant et coordonnant les statuts du fonds de sécurité d'existence, "Fonds Social de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique".

STATUTS

CHAPITRE IER

DÉNOMINATION, SIÈGE SOCIAL, OBJET, DURÉE

Article 1er - Il est institué un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds Social de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique" (226).

Art. 2 - Le siège du Fonds est établi à Anvers, Brouwersvliet 33.

Art. 3 - Le Fonds a pour objet :

1. de percevoir les cotisations nécessaires à son fonctionnement ;
2. de fixer la nature, l'importance et les conditions d'octroi des interventions dans les frais de formation syndicale et dans le financement des études et autres objets sociaux au profit des employés du secteur ;
3. le financement d'initiatives visant à promouvoir l'emploi ou à maintenir l'emploi d'employés dans le secteur ;
4. le financement d'initiatives de formation au profit des employés du secteur et des groupes à risque ;
5. le financement de formations axées sur l'entreprise ;
6. d'assurer le paiement de ces interventions ;
7. de prendre des mesures afin de promouvoir le respect des obligations sociales ;

8. het vervullen van de rol van inrichter van het aanvullend pensioen in de zin van de wet van 26 april 2003 met betrekking tot aanvullende pensioenen voorzien door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 4 - Het Fonds is opgericht voor onbepaalde tijd.

HOOFDSTUK II

TOEPASSINGSGBIED

Art. 5 - Deze statuten, alsmede de uitvoeringsmodaliteiten, welke worden vastgesteld door het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, zijn van toepassing op de werkgevers en hun bedienden die ressorteren onder dit Paritair Comité.

HOOFDSTUK III

BEHEER

Art. 6 - Het Fonds wordt beheerd door een raad van beheer, paritair samengesteld uit afgevaardigden van de werkgevers en uit afgevaardigden van de bedienden.

Deze raad bestaat uit vijf afgevaardigden voorgesteld door de werkgeversorganisaties en vijf afgevaardigden voorgesteld door de bediendenorganisaties.

Het Paritair Comité duidt onder de leden van het Paritair Comité de leden van de raad van beheer aan en ontslaat ze tevens; het kan het aantal beheerders vastgesteld bij het tweede lid, wijzigen.

De leden van de raad van beheer worden benoemd voor een termijn van vier jaar. Hun mandaat kan worden hernieuwd.

In geval van overlijden of ontslag van een beheerder, voorziet het Paritair Comité in zijn vervanging. Het nieuw aangeduid lid beëindigt het mandaat van zijn voorganger.

8. de remplir le rôle d'organisateur de la pension complémentaire au sens de la loi du 26 avril 2003 relative aux pensions complémentaires prévu par une convention collective de travail sectorielle.

Art. 4 - Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II

CHAMP D'APPLICATION

Art. 5 - Les présents status, de même que les modalités d'exécution fixées par la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique s'appliquent aux employeurs et à leurs employés ressortissant à cette Commission Paritaire.

CHAPITRE III

GESTION

Art. 6 - Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de délégués des employés.

Ce conseil compte cinq délégués présentés par les organisations des employeurs et cinq délégués par les organisations des employés.

La Commission Paritaire désigne les membres du conseil d'administration parmi les membres de la Commission Paritaire et les révoque également ; elle peut modifier le nombre d'administrateurs fixé à l'alinéa deux.

Les membres du conseil d'administration sont nommés pour un terme de quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

En cas de décès, de démission ou de révocation d'un administrateur, la Commission Paritaire pourvoit à son remplacement. Le nouveau membre désigné achève le mandat de son prédécesseur.

Art. 7 - De raad van beheer duidt in zijn midden een voorzitter en een ondervoorzitter aan. Deze aanduiding geschiedt voor één jaar doch kan stilzwijgend verlengd worden. De functie van de voorzitter wordt uitgeoefend door een afgevaardigde van de werkgevers, en de functie van ondervoorzitter door een afgevaardigde van de bedienden.

De raad van beheer duidt eveneens de personen aan die worden belast met het secretariaat.

Art. 8 - De raad van beheer vergadert op uitnodiging van de voorzitter. De voorzitter is gehouden de raad ten minste één maal per jaar bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste één derde van de leden van de raad het vragen.

De uitnodigingen moeten de agenda vermelden. In geval van afwezigheid van de voorzitter, wordt de zitting van de raad van beheer voorgezeten door de ondervoorzitter en, bij afwezigheid van deze laatste, door de ouderdomsdeken.

De raad van beheer kan slechts gelden beslissen over de punten welke op de agenda vermeld staan en indien ten minste de helft van de leden behorende tot de bediendeafvaardiging en ten minste de helft van de leden die behoren tot de werkgeversafvaardiging aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

De beslissingen worden genomen bij meerderheid van de stemgerechtigden in elke afvaardiging.

De notulen worden opgemaakt door de secretaris die wordt aangeduid door de raad van beheer en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten.

De uittreksels van de notulen worden ondertekend door de voorzitter of door twee beheerders die daartoe worden gemandateerd, de ene door de bedienden en de andere door de werkgevers.

Art. 9 - De raad van beheer heeft tot opdracht het Fonds te beheren, in de ruimste betekenis van het woord, daaronder begrepen het treffen van alle maatregelen welke nodig blijken voor zijn goede

Art. 7 - Le conseil d'administration désigne en son sein un président et un vice-président. Cette désignation vaut pour un an mais peut être tacitement renouvelée. La fonction de président est exercée par un délégué des employeurs, et la fonction de vice-président par un délégué des employés.

Le conseil d'administration désigne également les personnes chargées du secrétariat.

Art. 8 - Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois par an et chaque fois qu'au moins un tiers des membres du conseil en fait la demande.

Les convocations doivent contenir l'ordre du jour. En cas d'absence du président, la séance du conseil d'administration est présidée par le vice-président et, à défaut de celui-ci, par le doyen d'âge.

Le conseil d'administration ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et si au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employés et au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs, sont présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la majorité des votants dans chaque délégation.

Les procès-verbaux sont établis par le secrétaire qui est désigné par le conseil d'administration et signés par celui qui a présidé la réunion.

Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs dont l'un mandaté par les employés et l'autre par les employeurs.

Art. 9 - Le conseil d'administration a pour mission la gestion du Fonds dans son sens le plus étendu, y compris toutes mesures nécessaires à son bon fonctionnement et à la réalisation de son objet.

werking en voor de verwezenlijking van zijn doel.

De raad van beheer bepaalt in zijn jaarlijkse begroting de beheerskosten welke ten laste vallen van de opbrengsten van het Fonds.

Hij kan een huishoudelijk reglement opstellen.

De raad van beheer wordt bij elk optreden, inbegrepen optreden in recht als eisende of als verwerende partij en voor elk doel, geldig vertegenwoordigd door de voorzitter of door de beheerder die hij aanstelt om die vertegenwoordiging waar te nemen.

De leden van de raad van beheer zijn slechts verantwoordelijk voor de uitvoering van hun opdracht; zij gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan wegens hun deelneming aan het beheer van het Fonds noch ten opzichte van de verbintenissen van het Fonds.

Art. 10 - De raad van beheer kan bepaalde opdrachten toevertrouwen aan één of meerdere van zijn leden, zelfs aan derden. Hij kan eveneens, onder zijn verantwoordelijkheid, het dagelijks beheer van het Fonds aan derden in opdracht.

Art. 11 - Voor al de andere akten dan degene die vallen onder het dagelijks beheer waarvoor bijzondere opdracht werd gegeven, volstaat, voor de geldige vertegenwoordiging van het Fonds tegenover derden, de gezamenlijke handtekening van twee beheerders waarvan één de werkgevers vertegenwoordigt en één de bedienden vertegenwoordigt, zonder dat deze beheerders het bewijs moeten leveren van een beraadslaging.

De akten van het dagelijks beheer mogen ondertekend worden door een beheerder of door elke andere persoon daartoe door de raad van beheer gemachtigd.

Le conseil d'administration détermine dans son budget annuel les frais d'administration à imputer sur les recettes du Fonds.

Il peut établir un règlement d'ordre intérieur.

Le conseil d'administration est valablement représenté dans toutes ses actions et à toutes fins, y compris toutes actions judiciaires, tant en demandant qu'en défendant, par le président ou par l'administrateur qu'il délègue pour assurer cette représentation.

Les membres du conseil d'administration ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat ; ils ne contractent aucune obligation personnelle du fait de leur participation à la gestion du Fonds ni à l'égard des engagements pris par celui-ci.

Art. 10 - Le conseil d'administration peut confier certaines missions à un ou plusieurs de ses membres et même à des tiers. Il peut également charger, sous sa responsabilité, des tiers de la gestion journalière du Fonds.

Art. 11 - Pour tous les actes autres que ceux qui tombent sous la gestion journalière pour lesquels un mandat spécial a été donné, il suffit, afin que le Fonds soit valablement représenté vis-à-vis de tiers, des signatures conjointes de deux administrateurs dont un représentant des employeurs et un représentant des employés, sans que ces administrateurs doivent témoigner d'une délibération, d'une autorisation ou d'un mandat spécial.

Les actes de gestion journalière peuvent être signés par un administrateur ou par toute autre personne désignée à cet effet par le conseil d'administration.

HOOFDSTUK IV

FINANCIERING

Art. 12 - Het Fonds beschikt over de bijdragen verschuldigd door de in artikel 5 van deze statuten bedoelde werkgevers, alsook van de intresten over de belegde bedragen.

Art. 13 - De bijdrage van de werkgevers wordt vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

Art. 14 - In toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid wordt de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid belast met de inning en invordering van de werkgeversbijdragen bedoeld in artikel 13.

Art. 15 - Onverminderd de toepassing van artikel 14 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, kan het bedrag van de bijdragen slechts worden gewijzigd bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK V

BEGROTINGEN, REKENINGEN

Art. 16 - Het dienstjaar neemt een aanvang op 1 januari en sluit op 31 december.

Art. 17 - Elk jaar wordt, uiterlijk tijdens het eerste semester een begroting voor het lopend jaar opgemaakt en ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité.

Art. 18 - Op 31 december worden de rekeningen van het verlopen jaar afgesloten.

De raad van beheer, alsmede de krachtens artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid door het

CHAPITRE IV

FINANCEMENT

Art. 12 - Le Fonds dispose des cotisations versées par les employeurs visés à l'article 5 des présents statuts, ainsi que des intérêts des fonds investis.

Art. 13 - La cotisation des employeurs est fixée par convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 14 - En application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, l'Office National de Sécurité Sociale est chargé de la perception et du recouvrement des cotisations patronales visées à l'article 13.

Art. 15 - Sans préjudice de l'application de l'article 14 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, le montant des cotisations ne peut être modifié que par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire, rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE V

BUDGETS, COMPTES

Art. 16 - L'exercice prend cours le 1er janvier et s'achève le 31 décembre.

Art. 17 - Chaque année, au plus tard au cours du premier semestre, le budget de l'année en cours est établi puis soumis à l'approbation de la Commission Paritaire.

Art. 18 - Les comptes de l'année écoulée sont clôturés au 31 décembre.

Le conseil d'administration, ainsi que le réviseur ou l'expert-comptable désigné par la Commission Paritaire en vertu de l'article 12 de la loi du 7

Paritair Comité aangewezen revisor of accountant, brengen jaarlijks een schriftelijk verslag uit over het vervullen van hun opdracht tijdens het verlopen jaar.

De rekeningen van het afgelopen dienstjaar, alsook de in het voorgaand lid vermelde schriftelijke verslagen, moeten uiterlijk tijdens het eerste semester ter goedkeuring worden voorgelegd aan het Paritair Comité

HOOFDSTUK VI

UITKERINGEN EN VERGOEDINGEN, RECHTHEBBENDEN

Art. 19 - De toekenningsvoorwaarden van de tegemoetkomingen voorzien in artikel 3, 2° tot en met 5°, worden vastgelegd door de raad van beheer van het Fonds.

HOOFDSTUK VII

ONTBINDING, VEREFFENING

Art. 20 - Het Fonds kan enkel worden ontbonden door een eenparige beslissing van het Paritair Comité, welke slechts van kracht wordt op het einde van het tweede semester dat volgt op dit waarin de beslissing is genomen.

De opheffing van het Fonds kan evenwel onmiddellijk gebeuren bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité.

Op voorstel van de raad van beheer van het Fonds, wijst het Paritair Comité één of meerdere vereffenaars aan, bepaalt hun machten, stelt hun beloning vast en duidt de bestemming van het vermogen aan.

janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, présentent annuellement un rapport écrit sur l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

Les comptes de l'exercice écoulé, ainsi que les rapports écrits mentionnés à l'alinéa précédent doivent être soumis à l'approbation de la Commission Paritaire au plus tard au cours du premier semestre.

CHAPITRE VI

ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS BÉNÉFICIAIRES

Art. 19 - Les conditions d'octroi des interventions prévues à l'article 3, 2° jusqu'au 5° sont fixées par le conseil d'administration du Fonds.

CHAPITRE VII

DISSOLUTION, LIQUIDATION

Art. 20 - Le Fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Commission Paritaire qui ne sort ses effets qu'à l'issue du deuxième semestre qui suit celui au cours duquel la décision est prise.

Toutefois, le Fonds pourra être annulé immédiatement par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire.

Sur proposition du conseil d'administration du Fonds, la Commission Paritaire désigne un ou plusieurs liquidateurs, définit leurs pouvoirs, fixe leur rémunération et détermine l'affectation des avoirs.

SLOTBEPALINGEN

Art. 21 - Het Fonds aanvaardt de overdracht van alle rechten en verplichtingen alsmede het vermogen van het Sociaal Fonds van de maritieme en expeditiesector en voor de sector van de buitenlandse handel dat opgeheven en in vereffening gesteld werd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1998, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken.

DISPOSITIONS FINALES

Art. 21 - Le Fonds accepte le transfert de tous les droits et obligations ainsi que des avoirs du Fonds Social pour le secteur maritime et d'expédition et pour le secteur du commerce extérieur qui a été annulé et mis en liquidation par la convention collective de travail du 2 mars 1998, conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds (2024)

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 13 van de statuten van het "Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek".

Art. 3 - Vanaf het eerste kwartaal 2024 tot en met het vierde kwartaal 2024 wordt de bijdrage van de werkgevers vastgesteld op 0,50 pct. van de bruto bezoldigingen van de bedienden, aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Art. 4 - Overeenkomstig de bepalingen van artikel 14 van de statuten van voormeld Sociaal Fonds is de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid belast met de inning en invordering van de werkgeversbijdrage waarvan sprake in artikel 3.

Art. 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd; zij heeft uitwerking vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 fixant la cotisation des employeurs au Fonds social (2024)

Article 1er - La présente convention collective de travail 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.

Art. 2 - La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 13 des statuts du "Fonds social de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique".

Art. 3 - À partir du premier trimestre 2024 jusqu'au quatrième trimestre 2024, la cotisation des employeurs est fixée à 0,50 p.c. des rémunérations brutes des employés, déclarées à l'Office national de Sécurité sociale.

Art. 4 - Conformément aux dispositions de l'article 14 des statuts du Fonds social précité, l'Office national de Sécurité sociale est chargé de la perception et du recouvrement de la cotisation des employeurs dont question à l'article 3.

Art. 5 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée; elle sort ses effets à partir du 1er janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024.

STATUUT VAKBONDSAFVAARDIGING

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
1 april 2019 tot vaststelling van het statuut van
de vakbondsafvaardiging*

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

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.

HOOFDSTUK II

ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 2 - De werkgevers kennen hun bedienden, aangesloten bij één der ondertekenende vakbonden, het recht toe zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging, waarvan het statuut in deze cao wordt vastgesteld en waarvan de leden onder de bedienden van hun onderneming, aangesloten bij een werknemersorganisatie, worden aangewezen of verkozen.

Art. 3 - De werkgevers verbinden er zich toe op hun bedienden geenszins druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten, noch aan de niet-aangesloten bedienden andere voorrechten dan aan de aangesloten bedienden toe te kennen.

Art. 4 - De werkgevers en de vakbondsafvaardigden dienen in alle omstandigheden blijk te geven van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid. Zij zullen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven, en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

*Convention collective de travail du 1 avril 2019
fixant le statut de la délégation syndicale*

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - La présente convention collective de travail (cct) 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.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 2 - Les employeurs accordent à leurs employés, membres d'une des organisations syndicales signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale, dont le statut est fixé par la présente cct et dont les membres sont désignés ou élus parmi les employés de leur entreprise, affiliés à une organisation de travailleurs.

Art. 3 - Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur leurs employés pour les empêcher de se syndiquer, et de ne pas consentir aux employés non-syndiqués d'autres prérogatives qu'aux employés syndiqués.

Art. 4 - Les employeurs et les délégués syndicaux sont tenus de témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation. Ils respecteront la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjugueront leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Tevens zullen de vakbondsafgevaardigden elke tekortkoming aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden, en het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende gezagsposities niet bemoeilijken.

Art. 5 - De ondertekenende vakbonden gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en ervoor te zorgen dat hun leden in de ondernemingen voor hun propaganda geen methoden aanwenden die niet stroken met de geest van deze cao.

HOOFDSTUK III

OPRICHTING EN SAMENSTELLING

Art. 6 - Er kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in elke onderneming voor zover er ten minste 25 % van de bedienden gesyndiceerd zijn met een minimum van 10 aangesloten bedienden.

Art. 7 - Aan de term "onderneming" wordt dezelfde begripsinhoud toegekend als in de wetgeving op de ondernemingsraden. Er kan nochtans maar één vakbondsafvaardiging opgericht worden in een groep van ondernemingen waarvoor een gemeenschappelijke ondernemingsraad werd opgericht.

Art. 8 - De aanvraag om oprichting van een vakbondsafvaardiging dient schriftelijk tot de werkgever te worden gericht. De vakbond die de aanvraag wenst in te dienen, verwittigt vooraf de andere ondertekenende vakbonden.

Art. 9 - Het aantal afgevaardigden dient in verhouding te staan tot het aantal tewerkgestelde bedienden als volgt:

- tot 74 bedienden in dienst: maximum 2 afgevaardigden;
- van 75 tot 99 bedienden in dienst: maximum 3 afgevaardigden;
- van 100 tot 199 bedienden in dienst: maximum 4 afgevaardigden;

Les délégués syndicaux s'engagent également à éviter personnellement et à faire éviter par leurs collègues tout manquement à la discipline du travail et au secret professionnel ; ils n'entraveront pas l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Art. 5 - Les organisations syndicales signataires s'engagent à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne sont pas conformes à l'esprit de la présente cct.

CHAPITRE III

INSTITUTION ET COMPOSITION

Art. 6 - Une délégation syndicale peut être instituée dans toute entreprise pour autant qu'elle occupe 25 % d'employés syndiqués avec un minimum de 10 employés affiliés.

Art. 7 - Le terme "entreprise" a la même signification que dans la législation relative aux conseils d'entreprise. Cependant il n'est pas possible d'instituer plus d'une délégation syndicale dans un groupe d'entreprises dans lequel un conseil d'entreprise commun a été institué.

Art. 8 - La demande d'institution d'une délégation syndicale doit être adressée par écrit à l'employeur. L'organisation syndicale qui désire introduire une telle demande avertit au préalable les autres organisations syndicales signataires.

Art. 9 - Le nombre de délégués doit être fixé au prorata du nombre d'employés occupés dans l'entreprise, comme suit :

- jusque 74 employés en service : maximum 2 délégués ;
- de 75 à 99 employés en service : maximum 3 délégués ;
- de 100 à 199 employés en service : maximum 4 délégués ;

en verder één afgevaardigde meer per begonnen schijf van 100 bedienden in dienst, met als maximum 10 afgevaardigden.

Art. 10 - Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming waarvan sprake in de artikelen 6 en 9, wordt het gemiddeld aantal bedienden in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal van instelling of hernieuwing der vakbondsafvaardiging voorafgaan.

In geval van betwisting aangaande het aantal aangesloten bedienden die in de onderneming werken, kan worden beroep gedaan op de Voorzitter van het paritair comité.

Art. 11 - De ondertekenende vakbonden komen overeen hun afgevaardigden aan te wijzen in verhouding tot het aantal bedienden van de onderneming dat bij hen is aangesloten.

In geval zij het onderling niet eens zijn over de verdeling van de zetels, worden er verkiezingen gehouden overeenkomstig een kiesprocedure uitgewerkt door de betrokken vakbonden. Vooraf wordt het geschil voor verzoening voorgelegd aan de Voorzitter van het paritair comité.

Art. 12 - Om als afgevaardigde te kunnen worden aangewezen moeten de bedienden aan volgende voorwaarden voldoen:

1. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;
2. sedert ten minste drie jaar tewerkgesteld zijn in de sector en sedert ten minste twee jaar in de onderneming of, bij samensmelting van ondernemingen, in één van de samengevoegde ondernemingen;
3. zich niet in een opzeggingsperiode bevinden op het ogenblik van de aanduiding.

Art. 13 - De ondertekenende vakbonden kiezen de aangewezen afgevaardigden of de voor verkiezing voorgedragen kandidaten omwille van hun bevoegdheid en omwille van het gezag waarover zij voor het uitoefenen van hun taak moeten beschikken.

et ensuite un délégué en plus par tranche entamée de 100 employés en service, avec un maximum de 10 délégués.

Art. 10 - Dans le calcul des effectifs de l'entreprise dont question aux articles 6 et 9, il est tenu compte du nombre moyen d'employés occupés au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est créée ou renouvelée la délégation syndicale.

En cas de contestation au sujet du nombre d'employés syndiqués dans l'entreprise, il peut être fait appel au président de la Commission Paritaire.

Art. 11 - Les organisations syndicales signataires conviennent de désigner leurs délégués au prorata du nombre d'employés de l'entreprise affiliés auprès d'eux.

À défaut d'accord au sujet de la répartition des mandats, des élections sont organisées conformément à une procédure électorale élaborée par les organisations syndicales intéressées. Au préalable, le différend est soumis pour conciliation au président de la Commission Paritaire.

Art. 12 - Pour pouvoir être désignés comme délégué, les employés doivent répondre aux conditions suivantes :

1. ne pas faire partie du personnel de direction ;
2. être occupés depuis au moins trois ans dans le secteur, et depuis au moins deux ans dans l'entreprise, ou en cas de fusion d'entreprises, dans l'une des entreprises fusionnées ;
3. ne pas être en période de préavis au moment de la désignation.

Art. 13 - Les organisations syndicales signataires choisissent les délégués désignés ou les candidats proposés aux élections pour leur compétence et pour l'autorité nécessaire pour l'exécution de leur mandat.

Zij waken er tevens over dat de afgevaardigden of kandidaten zoveel mogelijk representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming.

Art. 14 - De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat in het eerste geval aan de betrokken vakbond binnen de 15 dagen na het ontvangen van de lijst der voorgedragen afgevaardigden weten waarom hij zich verzet. Bij onenigheid tussen de partijen kan het geschil voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van voornoemd paritair comité.

Art. 15 §1. Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt vier jaar en loopt ten einde op een vaste datum, op 31 december 2020, 2024, 2028, 2032, ...

§2. De werkgever kan in de loop van de maand september 2020, 2024, 2028, 2032,... met een gemotiveerd en aangetekend schrijven aan de syndicale organisaties die op dat ogenblik één of meerdere mandaten bekleden in de syndicale afvaardiging, betekenen dat, in toepassing van de artikels 6, 9 en 10 van onderhavige cao, het aantal mandaten gewijzigd moet worden of dat de syndicale afvaardiging afgeschafte moet worden.

In geval van betwisting zal het geschil beslecht worden overeenkomstig de bepalingen vermeld in hoofdstuk VIII van onderhavige cao.

§3. De syndicale organisatie welke aanspraak maakt op een mandaat of een mandaatuitbreiding in een bestaande syndicale afvaardiging doet dit bij middel van een aangetekend schrijven aan de syndicale organisatie(s) die mandaten bezet(ten).

Deze aanvraag dient op straffe van nietigheid ingediend te worden in de loop van de maand september 2020, 2024, 2028, 2032, ... Een kopie van deze aanvraag wordt gelijktijdig aan de werkgever toegezonden. De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke syndicale afvaardiging bij de

Elles veillent également à ce que les délégués ou candidats soient, dans la mesure du possible, représentatifs des différentes divisions de l'entreprise.

Art. 14 - L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, l'employeur fait connaître à l'organisation syndicale intéressée ses motifs d'opposition dans les 15 jours qui suivent la communication de la liste des délégués proposés. En cas de désaccord entre les parties, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la Commission Paritaire précitée.

Art. 15 - §1er. Le mandat des délégués syndicaux est de quatre ans et se termine à terme fixe le 31 décembre 2020, 2024, 2028, 2032, ...

§2. L'employeur peut, dans le courant du mois de septembre 2020, 2024, 2028, 2032,... par lettre motivée et recommandée, informer les organisations syndicales qui occupent en ce moment un ou plusieurs des mandats dans la délégation syndicale, qu'il y a lieu, en application des articles 6, 9 et 10 de la présente cct, de modifier le nombre de mandats ou de supprimer la délégation syndicale.

En cas de contestation, le différend sera réglé conformément aux dispositions du chapitre VIII de la présente cct.

§3. L'organisation syndicale qui prétend à un mandat ou à une extension de mandats dans une délégation syndicale existante, en avise par lettre recommandée la ou les organisation(s) syndicale(s) qui occupe(nt) ces mandats.

Cette demande doit, à peine de nullité, être formulée dans le courant du mois de septembre 2020, 2024, 2028, 2032, ... Une copie de cette demande sera envoyée en même temps à l'employeur. Les organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat se mettront d'accord avant l'introduction de la délégation syndicale commune auprès de l'employeur sur la

werkgever akkoord stellen over de verdeling van de mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

§4. Indien een betwisting die voortvloeit uit de toepassing van bovenvermelde §2 of 3 niet geregeld is tegen 1 januari 2021, 2025, 2029, 2031, ... blijft de bescherming van de leden van de aftredende syndicale afvaardiging voor een periode van 3 maand behouden in de betrokken onderneming.

§5. Bij niet toepassing van §§2 en 3 bevestig(t) (en) de syndicale organisatie(s) ten laatste in december 2020, 2024, 2028, 2030, ... de samenstelling van de syndicale delegatie per aangetekend schrijven aan de werkgever.

Art. 16 - Het mandaat van vakbondsafgevaardigde eindigt:

1. op de in artikel 15, §1 vermelde vaste datum;
2. wanneer de afgevaardigde als dusdanig ontslag neemt; dit ontslag moet hij schriftelijk aan de werkgever meedelen;
3. wanneer de afgevaardigde niet meer als bediende deel uitmaakt van het personeel der onderneming;
4. wanneer de vakbond, waardoor de afgevaardigde werd aangewezen of als kandidaat voor verkiezing werd voorgedragen, deze door een andere bediende vervangt, of wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van die vakbond. De vakbond licht de werkgever hierover schriftelijk in.

Art. 17 - Wanneer het mandaat van een afgevaardigde een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, kan de syndicale organisatie waartoe deze afgevaardigde behoort de persoon aanduiden die het mandaat zal voleindigen.

HOOFDSTUK IV

BEVOEGDHEID

Art. 18 - De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft o.m. betrekking op:

répartition des mandats proportionnellement au nombre d'affiliés dans l'entreprise.

§4. Au cas où une contestation née de l'application du §2 ou 3 ci-dessus n'est pas réglée pour le 1er janvier 2021, 2025, 2029, 2031, ... la protection des membres de la délégation syndicale sortante sera maintenue pour une durée de 3 mois pour l'entreprise concernée.

§5. En cas de non-application des §§2 et 3, la (les) organisation(s) syndicale(s) confirme(nt) au plus tard en décembre 2020, 2024, 2028, 2030, ... la composition de la délégation syndicale par lettre recommandée à l'employeur.

Art. 16 - Le mandat de délégué syndical prend fin :

1. au terme fixe visé à l'article 15, §1er ;
2. lorsque le délégué comme tel démissionne ; il doit signifier par écrit cette démission à l'employeur ;
3. lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel-employé de l'entreprise ;
4. lorsque l'organisation syndicale par laquelle le délégué était désigné ou proposé comme candidat aux élections, remplace celui-ci par un autre employé, ou lorsque le délégué cesse de faire partie de cette organisation syndicale. L'organisation syndicale en avertit l'employeur par écrit.

Art. 17 - Lorsque le mandat d'un délégué prend fin au cours de son exercice, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient peut désigner la personne qui achèvera le mandat.

CHAPITRE IV

COMPÉTENCE

Art. 18 - La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

1. de arbeidsverhoudingen in de onderneming;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten in de schoot der onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of aan de akkoorden van sociale vrede die op andere vlakken zijn gesloten;
3. de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. de naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikelen 3, 4 en 5 van deze cao.

Art. 19 - De vakbondsafvaardiging heeft recht door de werkgever of zijn plaatsvervanger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die in de onderneming ontstaat of zou dreigen te ontstaan.

Art. 20 - Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende bediende die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Art. 21 - Ten einde de in voorgaande artikelen 19 en 20 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroepenclassificatie.

1. les relations du travail dans l'entreprise ;
2. les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou des accords de paix sociale conclus à d'autres niveaux ;
3. l'application de la législation sociale dans l'entreprise, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
4. le respect des principes généraux précisés aux articles 3, 4 et 5 de la présente cct.

Art. 19 - La délégation syndicale a le droit d'être reçue par l'employeur ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif qui survient ou menace de se produire dans l'entreprise.

Art. 20 - Toute réclamation individuelle est introduite, en suivant la voie hiérarchique habituelle, par l'employé intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Art. 21 - En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 19 et 20 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats individuels de travail, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les barèmes de rémunération et les règles de classification professionnelle.

STATUUT VAN DE LEDEN DER VAKBONDSAFVAARDIGING

Art. 22 - De vakbondsafgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

Art. 23 - De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwtigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de organisatie van werknemers die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending.

De betrokken organisatie van werknemers beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de organisatie van werknemers moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de organisatie van werknemers weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de

STATUT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Art. 22 - Les délégués syndicaux jouissent des promotions normales de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Art. 23 - Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission Paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs évoqués par l'employeur pour

redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Art. 24 - In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moet de organisatie van werknemers daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Art. 25 - Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen:

1. indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 23 bepaalde procedure na te leven;
2. indien, op het einde van de procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 23, 1ste lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto-bezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Art. 24 - En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation de travailleurs doit en être informée immédiatement.

Art. 25 - Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 23 ci-dessus ;
2. si, au terme de la procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 23, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
4. si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par les articles 16 jusqu'au 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

WERKING VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Art. 26 - De vakbondsafvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden tijdens de diensturen door de werkgever of diens afgevaardigde ontvangen.

De klachten waarop binnen een normale termijn geen antwoord wordt verstrekt, kunnen opnieuw worden voorgelegd.

Art. 27 - De tijd die de vakbondsafgevaardigden besteden aan het vervullen van hun opdracht wordt als werktijd bezoldigd. De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de afgevaardigden om hen toe te laten hun opdrachten op een passende manier uit te oefenen.

Art. 28 - Aan de vakbondsafgevaardigden worden de nodige faciliteiten verleend om, zonder de goede gang van de onderneming te verstoren, contacten met leden van het personeel afzonderlijk en met de directie der onderneming te hebben.

Aan de vakbondsafgevaardigden wordt eveneens de mogelijkheid geboden om, met het akkoord van de directie der onderneming, deel te nemen aan vakbondsvergaderingen of -congressen. De afwezigheid die daaruit voortvloeit, mag de goede gang der onderneming niet verstoren; zij moet in de mate van het mogelijke ten minste een week op voorhand bij de directie der onderneming worden aangevraagd en in ieder geval behoorlijk gemotiveerd.

Voor elke aanvraag syndicale vorming worden volgende modaliteiten afgesproken:

- de werkgever dient elke aanvraag minstens 2 weken op voorhand te ontvangen met vermelding van de plaats (gemeente - stad) en de duur van de vorming
- de aanvraag wordt ondertekend door een gemachtigd persoon en per brief of e-mail verzonden.

FONCTIONNEMENT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Art. 26 - La délégation syndicale est reçue par l'employeur ou par son représentant selon les nécessités pendant les heures de travail.

Les réclamations auxquelles aucune suite n'a été donnée dans un délai normal, peuvent être introduites à nouveau.

Art. 27 - Le temps que les délégués syndicaux consacrent à l'exécution de leur mission est rémunéré comme temps de travail. L'entreprise met un local à la disposition des délégués afin de leur permettre de remplir leurs missions de manière adéquate.

Art. 28 - Les facilités nécessaires sont consenties aux délégués syndicaux pour entrer en contact, sans entraver la bonne marche de l'entreprise, avec les membres du personnel individuellement et avec la direction de l'entreprise.

Les délégués syndicaux sont également mis dans la possibilité, moyennant l'accord de la direction de l'entreprise, de participer à des réunions ou congrès syndicaux. L'absence qui en résulte ne peut pas être de nature à entraver la bonne marche de l'entreprise ; dans la mesure du possible l'autorisation de s'absenter du travail doit être sollicitée auprès de la direction de l'entreprise une semaine au moins à l'avance, et cette absence doit en tout cas être suffisamment motivée.

Pour chaque demande de formation syndicale, les modalités suivantes sont convenues :

- l'employeur reçoit chaque demande au moins deux semaines à l'avance avec mention du lieu (commune - ville) et de la durée de la formation
- la demande est signée par une personne mandatée et envoyée par e-mail ou lettre.

Wanneer één der partijen evenwel een onderling akkoord over de normale toepassing van de faciliteiten, vermeld in vorig lid, in de weg staat, kan de andere partij het geschil aanhangig maken bij het verzoeningsbureau van het paritair comité.

De vakbondsafvaardiging beschikt bovendien over 18 kredieturen per jaar en per mandaat om gezamenlijk problemen te bespreken en de besprekingen met de directie van de onderneming voor te bereiden.

De directie van de onderneming dient ten minste een dag op voorhand te worden ingelicht over de aanwending van de kredieturen. In geen geval mag de aanwending der kredieturen de goede gang van de onderneming verstoren.

In de onderneming met meer dan één uitbatingsetel, wordt zo nodig tussen de vakbondsafvaardiging en de directie een regeling getroffen inzake de faciliteiten en kredieturen, om de normale werking van de vakbondsafvaardiging overeenkomstig haar statuut mogelijk te maken.

Art. 29 - De vakbondsafvaardiging kan, bij voorkeur tijdens de rustperiodes, mondelinge of schriftelijke mededelingen verstrekken aan het personeel. Voor hun mededelingen kunnen de afgevaardigden een beroep doen op het ondernemings-E-mail systeem volgens de regels uitgewerkt op ondernemingsvlak.

De organisatie van het werk mag hierdoor niet verstoord worden. De mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Op gemotiveerd verzoek mag de vakbondsafvaardiging in de onderneming tijdens de werkuren voorlichtingsvergaderingen voor het personeel beleggen. De werkgever mag zijn instemming hiervoor niet willekeurig weigeren.

De voorlichtingsvergaderingen voor het personeel kunnen slechts bij uitzondering worden ingericht. Zij moeten ten minste drie werkdagen op voorhand bij de directie worden aangevraagd, met kennisgeving van de agenda. De agenda moet betrekking hebben op welbepaalde

Cependant, lorsque l'une des parties fait obstacle à l'application normale du régime de facilités dont question à l'alinéa précédent, l'autre partie peut soumettre le litige au bureau de conciliation de la Commission Paritaire.

En outre, la délégation syndicale dispose d'un crédit de 18 heures par an et par mandat pour examiner en commun les problèmes et pour préparer les entrevues avec la direction de l'entreprise.

La direction de l'entreprise doit être informée, un jour au moins à l'avance, de l'utilisation du crédit d'heures. L'utilisation du crédit d'heures ne peut en aucun cas perturber la bonne marche de l'entreprise.

Dans les entreprises ayant plus d'un siège d'exploitation, la délégation syndicale et la direction pourront établir au besoin un règlement au sujet des facilités et du crédit d'heures, en vue de permettre le fonctionnement normal de la délégation syndicale conformément à son statut.

Art. 29 - La délégation syndicale peut, de préférence pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à des communications utiles au personnel. Pour leurs communications, les délégués syndicaux peuvent recourir au système de courrier électronique d'entreprise conformément aux règles établies en cette matière au niveau de l'entreprise.

L'organisation du travail ne peut pas être perturbée pour autant. Les communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Sur demande motivée, la délégation syndicale peut organiser des réunions d'information du personnel employé pendant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord.

Les réunions d'information du personnel-employé ne peuvent être organisées qu'à des occasions exceptionnelles. L'autorisation doit être demandée à la direction trois jours ouvrables au moins à l'avance, et l'ordre du jour doit être communiqué en même temps. L'ordre du jour doit

voorlichting. Aan de vergaderingen mag alleen worden deelgenomen door personeelsleden voor wie de voorlichting bestemd is.

HOOFDSTUK VII

ROL VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING BIJ ONTSTENTENIS VAN ONDERNEMINGSRAAD

Art. 30 - Bij ontstentenis van ondernemingsraad, kan de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend krachtens de artikelen 4 tot en met 7 en artikel 11 van de collectieve overeenkomst van 9 maart 1972, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in deze Raad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

HOOFDSTUK VIII

VOORKOMING EN BESLECHTING VAN GESCHILLEN

Art. 31 - Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming wendt de vakbondsafvaardiging alle middelen aan om het geschil langs onderhandelingen met de directie te beslechten. In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. Indien op die manier geen oplossing kan worden gevonden, kan het geschil worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Een stakingsaanzegging kan enkel ingediend worden, nadat voornoemd verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken over het geschil. De stakingsaanzegging loopt over een termijn van ten minste twee weken.

porter sur des informations bien déterminées. Seuls les employés à qui les informations sont destinées peuvent participer aux réunions susvisées.

CHAPITRE VII

RÔLE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE EN L'ABSENCE DE CONSEIL D'ENTREPRISE

Art. 30 - À défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil conformément aux articles 4 à 7 et à l'article 11 de la cct conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil National du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972.

CHAPITRE VIII

PRÉVENTION ET RÈGLEMENT DE DIFFÉRENDS

Art. 31 - Lorsqu'un différend surgit au sein de l'entreprise, la délégation syndicale met tout en oeuvre pour aboutir à un règlement du différend par la voie de négociation avec la direction. En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou par l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la Commission Paritaire.

Un préavis de grève ne pourra être déposé qu'après que le bureau de conciliation précité se soit prononcé au sujet du différend. Le préavis de grève a une durée d'au moins deux semaines.

Zolang deze overeenkomst loopt, verbinden de partijen er zich toe geen staking of lock-out te beginnen zonder voormelde procedure van verzoening te hebben gevolgd. Zij verbinden er zich tevens toe geen steun te verlenen aan stakingen of lock-out die in strijd met voorgaande bepalingen werden begonnen.

HOOFDSTUK IX

SLOTBEPALINGEN

Art. 32 - Deze cao vervangt de cao van 29 augustus 2011 tot vaststelling van het statuut van vakbondsafvaardiging, registratienr.06144/CO/226, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 december 2012.

Art. 33 - Deze cao heeft uitwerking vanaf 1 januari 2019.

Deze cao wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Pour la période couverte par la présente convention, les parties s'engagent à n'entamer aucune grève ou lock-out sans avoir respecté la procédure de conciliation précitée. Elles s'engagent en outre à ne soutenir aucune grève ou lock-out entamés à l'encontre des dispositions précitées.

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS FINALES

Art. 32 - Cette cct remplace la cct du 29 août 2011 fixant le statut de la délégation syndicale, n° d'enregistrement 106144/CO/226, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 décembre 2012.

Art. 33 - La présente cct sort ses effets à partir du 1er janvier 2019.

La présente cct est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au Président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

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.

HOOFDSTUK II

ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 2 - De werkgevers kennen hun bedienden, aangesloten bij één der ondertekenende vakbonden, het recht toe zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging, waarvan het statuut in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld en waarvan de leden onder de bedienden van hun onderneming, aangesloten bij een werknemersorganisatie, worden aangewezen of verkozen.

Art. 3 - De werkgevers verbinden er zich toe op hun bedienden geenszins druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten, noch aan de niet-aangesloten bedienden andere voorrechten dan aan de aangesloten bedienden toe te kennen.

Art. 4 - De werkgevers en de vakbondsafgevaardigden dienen in alle omstandigheden blijk te geven van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid. Zij zullen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven, en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Tevens zullen de vakbondsafgevaardigden elke tekortkoming aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim persoonlijk vermijden en door

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - La présente convention collective de travail (CCT) 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.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 2 - Les employeurs accordent à leurs employés, membres d'une des organisations syndicales signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale, dont le statut est fixé par la présente convention collective de travail et dont les membres sont désignés ou élus parmi les employés de leur entreprise, affiliés à une organisation de travailleurs.

Art. 3 - Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur leurs employés pour les empêcher de se syndiquer, et de ne pas consentir aux employés non-syndiqués d'autres prérogatives qu'aux employés syndiqués.

Art. 4 - Les employeurs et les délégués syndicaux sont tenus de témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation. Ils respecteront la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjugueront leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Les délégués syndicaux s'engagent également à éviter personnellement et à faire éviter par leurs collègues tout manquement à la discipline du

hun collega's doen vermijden, en het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende gezagsposities niet bemoeilijken.

Art. 5 - De ondertekenende vakbonden gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en ervoor te zorgen dat hun leden in de ondernemingen voor hun propaganda geen methoden aanwenden die niet stroken met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III

OPRICHTING EN SAMENSTELLING

Art. 6 - Er kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in elke onderneming voor zover er ten minste 25% van de bedienden gesyndiceerd zijn met een minimum van 10 aangesloten bedienden.

Art. 7 - Aan de term "onderneming" wordt dezelfde begripsinhoud toegekend als in de wetgeving op de ondernemingsraden. Er kan nochtans maar één vakbondsafvaardiging opgericht worden in een groep van ondernemingen waarvoor een gemeenschappelijke ondernemingsraad werd opgericht.

Art. 8 - De aanvraag om oprichting van een vakbondsafvaardiging dient schriftelijk tot de werkgever te worden gericht. De vakbond die de aanvraag wenst in te dienen, verwittigt vooraf de andere ondertekenende vakbonden.

Art. 9 - Het aantal afgevaardigden dient in verhouding te staan tot het aantal tewerkgestelde bedienden als volgt:

- tot 74 bedienden in dienst: maximum 2 afgevaardigden;
- van 75 tot 99 bedienden in dienst: maximum 3 afgevaardigden;
- van 100 tot 199 bedienden in dienst: maximum 4 afgevaardigden;

en verder één afgevaardigde meer per begonen schijf van 100 bedienden in dienst, met als

travail et au secret professionnel ; ils n'entraveront pas l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Art. 5 - Les organisations syndicales signataires s'engagent à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne sont pas conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III

INSTITUTION ET COMPOSITION

Art. 6 - Une délégation syndicale peut être instituée dans toute entreprise pour autant qu'elle occupe 25% d'employés syndiqués avec un minimum de 10 employés affiliés.

Art. 7 - Le terme "entreprise" a la même signification que dans la législation relative aux conseils d'entreprise. Cependant il n'est pas possible d'instituer plus d'une délégation syndicale dans un groupe d'entreprises dans lequel un conseil d'entreprise commun a été institué.

Art. 8 - La demande d'institution d'une délégation syndicale doit être adressée par écrit à l'employeur. L'organisation syndicale qui désire introduire une telle demande avertit au préalable les autres organisations syndicales signataires.

Art. 9 - Le nombre de délégués doit être fixé au prorata du nombre d'employés occupés dans l'entreprise, comme suit :

- jusque 74 employés en service: maximum 2 délégués ;
- de 75 à 99 employés en service: maximum 3 délégués ;
- de 100 à 199 employés en service: maximum 4 délégués ;

et ensuite un délégué en plus par tranche entamée de 100 employés en service, avec un

maximum 10 afgevaardigden.

Art. 10 - Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming waarvan sprake in de artikelen 6 en 9, wordt het gemiddeld aantal bedienden in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal van instelling of hernieuwing der vakbondsafvaardiging voorafgaan.

In geval van betwisting aangaande het aantal aangesloten bedienden die in de onderneming werken, kan worden beroep gedaan op de voorzitter van het Paritair Comité.

Art. 11 - De ondertekenende vakbonden komen overeen hun afgevaardigden aan te wijzen in verhouding tot het aantal bedienden van de onderneming dat bij hen is aangesloten.

In geval zij het onderling niet eens zijn over de verdeling van de zetels, worden er verkiezingen gehouden overeenkomstig een kiesprocedure uitgewerkt door de betrokken vakbonden. Vooraf wordt het geschil voor verzoening voorgelegd aan de voorzitter van het Paritair Comité.

Art. 12 - Om als afgevaardigde te kunnen worden aangewezen moeten de bedienden aan volgende voorwaarden voldoen:

1. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;
2. sedert ten minste drie jaar tewerkgesteld zijn in de sector en sedert ten minste twee jaar in de onderneming of, bij samensmelting van ondernemingen, in één van de samengevoegde ondernemingen;
3. zich niet in een opzeggingsperiode bevinden op het ogenblik van de aanduiding.

Art. 13 - De ondertekenende vakbonden kiezen de aangewezen afgevaardigden of de voor verkiezing voorgedragen kandidaten omwille van hun bevoegdheid en omwille van het gezag waarover zij voor het uitoefenen van hun taak moeten beschikken.

Zij waken er tevens over dat de afgevaardigden of kandidaten zoveel mogelijk representatief zijn

maximum de 10 délégués.

Art. 10 - Dans le calcul des effectifs de l'entreprise dont question aux articles 6 et 9, il est tenu compte du nombre moyen d'employés occupés au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est créée ou renouvelée la délégation syndicale.

En cas de contestation au sujet du nombre d'employés syndiqués dans l'entreprise, il peut être fait appel au président de la Commission paritaire.

Art. 11 - Les organisations syndicales signataires conviennent de désigner leurs délégués au prorata du nombre d'employés de l'entreprise affiliés auprès d'eux.

À défaut d'accord au sujet de la répartition des mandats, des élections sont organisées conformément à une procédure électorale élaborée par les organisations syndicales intéressées. Au préalable, le différend est soumis pour conciliation au président de la Commission paritaire.

Art. 12 - Pour pouvoir être désignés comme délégué, les employés doivent répondre aux conditions suivantes :

1. ne pas faire partie du personnel de direction ;
2. être occupés depuis au moins trois ans dans le secteur, et depuis au moins deux ans dans l'entreprise, ou en cas de fusion d'entreprises, dans l'une des entreprises fusionnées ;
3. ne pas être en période de préavis au moment de la désignation.

Art. 13 - Les organisations syndicales signataires choisissent les délégués désignés ou les candidats proposés aux élections pour leur compétence et pour l'autorité nécessaire pour l'exécution de leur mandat.

Elles veillent également à ce que les délégués ou candidats soient, dans la mesure du possible,

voor de verschillende afdelingen van de onderneming.

Art. 14 - De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat in het eerste geval aan de betrokken vakbond binnen de 15 dagen na het ontvangen van de lijst der voorgedragen afgevaardigden weten waarom hij zich verzet. Bij onenigheid tussen de partijen kan het geschil voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van voornoemd Paritair Comité.

Art. 15 - § 1. Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt vier jaar en loopt ten einde op een vaste datum, op 31 december 2024, 2028, 2032, 2036 ...

§ 2. De werkgever kan in de loop van de maand september 2024, 2028, 2032, 2036... met een gemotiveerd en aangetekend schrijven aan de syndicale organisaties die op dat ogenblik één of meerdere mandaten bekleden in de syndicale afvaardiging, betekenen dat, in toepassing van de artikels 6, 9 en 10 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, het aantal mandaten gewijzigd moet worden of dat de syndicale afvaardiging afgeschafte moet worden.

In geval van betwisting zal het geschil beslecht worden overeenkomstig de bepalingen vermeld in hoofdstuk IX van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De syndicale organisatie welke aanspraak maakt op een mandaat of een mandaatuitbreiding in een bestaande syndicale afvaardiging doet dit bij middel van een aangetekend schrijven aan de syndicale organisatie(s) die mandaten bezet(ten).

Deze aanvraag dient op straffe van nietigheid ingediend te worden in de loop van de maand september 2024, 2028, 2032, 2036 ... Een kopie van deze aanvraag wordt gelijktijdig aan de werkgever toegezonden.

De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het

représentatifs des différentes divisions de l'entreprise.

Art. 14 - L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, l'employeur fait connaître à l'organisation syndicale intéressée ses motifs d'opposition dans les 15 jours qui suivent la communication de la liste des délégués proposés. En cas de désaccord entre les parties, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la Commission paritaire précitée.

Art. 15 - § 1er. Le mandat des délégués syndicaux est de quatre ans et se termine à terme fixe le 31 décembre 2024, 2028, 2032, 2036...

§ 2. L'employeur peut, dans le courant du mois de septembre 2024, 2028, 2032, 2036... par lettre motivée et recommandée, informer les organisations syndicales qui occupent en ce moment un ou plusieurs des mandats dans la délégation syndicale, qu'il y a lieu, en application des articles 6, 9 et 10 de la présente convention collective de travail, de modifier le nombre de mandats ou de supprimer la délégation syndicale.

En cas de contestation, le différend sera réglé conformément aux dispositions du chapitre IX de la présente convention collective de travail.

§ 3. L'organisation syndicale qui prétend à un mandat ou à une extension de mandats dans une délégation syndicale existante, en avise par lettre recommandée la ou les organisation(s) syndicale(s) qui occupe(nt) ces mandats.

Cette demande doit, à peine de nullité, être formulée dans le courant du mois de septembre 2024, 2028, 2032, 2036 ... Une copie de cette demande sera envoyée en même temps à l'employeur.

Les organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat se mettront d'accord

indienen van de gemeenschappelijke syndicale afvaardiging bij de werkgever akkoord stellen over de verdeling van de mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

§ 4. Indien een betwisting die voortvloeit uit de toepassing van bovenvermelde § 2 of 3 niet geregeld is tegen 1 januari 2025, 2029, 2031, 2035 ... blijft de bescherming van de leden van de aftredende syndicale afvaardiging voor een periode van 3 maand behouden in de betrokken onderneming.

§ 5. Bij niet toepassing van §§ 2 en 3 bevestig(t) (en) de syndicale organisatie(s) ten laatste in december 2024, 2028, 2032, 2036 ... de samenstelling van de syndicale delegatie per aangetekend schrijven aan de werkgever.

Art. 16 - Het mandaat van vakbondsafgevaardigde eindigt:

1. op de in artikel 15, § 1 vermelde vaste datum;
2. wanneer de afgevaardigde als dusdanig ontslag neemt; dit ontslag moet hij schriftelijk aan de werkgever meedelen;
3. wanneer de afgevaardigde niet meer als bediende deel uitmaakt van het personeel der onderneming;
4. wanneer de vakbond, waardoor de afgevaardigde werd aangewezen of als kandidaat voor verkiezing werd voorgedragen, deze door een andere bediende vervangt, of wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van die vakbond. De vakbond licht de werkgever hierover schriftelijk in.

Art. 17 - Wanneer het mandaat van een afgevaardigde een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, kan de syndicale organisatie waartoe deze afgevaardigde behoort de persoon aanduiden die het mandaat zal voleindigen.

avant l'introduction de la délégation syndicale commune auprès de l'employeur sur la répartition des mandats proportionnellement au nombre d'affiliés dans l'entreprise.

§ 4. Au cas où une contestation née de l'application du § 2 ou 3 ci-dessus n'est pas réglée pour le 1er janvier 2025, 2029, 2031, 2035 ... la protection des membres de la délégation syndicale sortante sera maintenue pour une durée de 3 mois pour l'entreprise concernée.

§ 5. En cas de non-application des §§ 2 et 3, la (les) organisation(s) syndicale(s) confirme(nt) au plus tard en décembre 2024, 2028, 2032, 2036... la composition de la délégation syndicale par lettre recommandée à l'employeur.

Art. 16 - Le mandat de délégué syndical prend fin :

1. au terme fixe visé à l'article 15, § 1er ;
2. lorsque le délégué comme tel démissionne; il doit signifier par écrit cette démission à l'employeur ;
3. lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel-employé de l'entreprise ;
4. lorsque l'organisation syndicale par laquelle le délégué était désigné ou proposé comme candidat aux élections, remplace celui-ci par un autre employé, ou lorsque le délégué cesse de faire partie de cette organisation syndicale. L'organisation syndicale en avertit l'employeur par écrit.

Art. 17 - Lorsque le mandat d'un délégué prend fin au cours de son exercice, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient peut désigner la personne qui achèvera le mandat.

HOOFDSTUK IV**PLAATSVERVANGENDE LEDEN**

Art. 18 - Per erkende vakbondsorganisatie aanwezig in de onderneming, kan 1 plaatsvervanger (ongeacht het aantal afgevaardigden) worden aangeduid.

De plaatsvervanger moet kandidaat geweest zijn voor de sociale verkiezingen en een bescherming genieten van 4 jaar ingevolge de sociale verkiezingen.

In ondernemingen waar reeds plaatsvervangers werden aangeduid, kan geen bijkomende plaatsvervanger worden aangeduid.

De aanvraag voor een mandaat van plaatsvervanger gebeurt overeenkomstig artikel 15 § 3 eerste en tweede lid.

De plaatsvervanger kan slechts de rol van de afgevaardigde overnemen indien deze verhinderd is. De aanduiding van een plaatsvervanger kan de facto nooit leiden tot een extra mandaat van afgevaardigde.

Art. 19 - De artikelen 4, 12, 13, 14, 15 § 1, 16 en 24 zijn eveneens toepasselijk op de plaatsvervangende leden.

Wijzigingen in de samenstelling of de afschaffing van de vakbondsafvaardiging ingevolge artikel 15, §§ 2 en 3 brengen mogelijks ook wijzigingen mee in de aanduiding van een plaatsvervangend lid teneinde artikel 18 eerste lid te respecteren.

Hoofdstukken V en VII zijn alleen toepasselijk op de plaatsvervanger indien deze een afgevaardigde vervangt.

HOOFDSTUK V**BEVOEGDHEID**

Art. 20 - De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft o.m. betrekking op:

CHAPITRE IV**MEMBRES SUPPLÉANTS**

Art. 18 - Pour chaque organisation syndicale reconnue présente dans l'entreprise, 1 suppléant (quel que soit le nombre de délégués) peut être désigné.

Le suppléant doit avoir été candidat aux élections sociales et avoir une protection de 4 ans suite aux élections sociales.

Dans les entreprises où des suppléants ont déjà été nommés, aucun suppléant supplémentaire ne peut être nommé.

La demande de mandat de suppléant se fait conformément à l'article 15 § 3, premier et deuxième alinéa.

Le suppléant ne peut assumer le rôle du délégué qu'en cas d'empêchement de ce dernier. La désignation d'un suppléant ne peut de facto jamais donner lieu à un mandat supplémentaire de délégué.

Art. 19 - Les articles 4, 12, 13, 14, 15 § 1, 16 et 24 s'appliquent également aux membres suppléants.

Les modifications de la composition ou la suppression de la délégation syndicale conformément à l'article 15, §§ 2 et 3, peuvent également entraîner la modification de la désignation d'un membre suppléant afin de respecter l'article 18, premier alinéa.

Les chapitres V et VII ne s'appliquent au suppléant que si celui-ci remplace un délégué.

CHAPITRE V**COMPÉTENCE**

Art. 20 - La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

1. de arbeidsverhoudingen in de onderneming;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten in de schoot der onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of aan de akkoorden van sociale vrede die op andere vlakken zijn gesloten;
3. de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. de naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikelen 3, 4 en 5 van deze collectieve overeenkomst.

Art. 21 - De vakbondsafvaardiging heeft recht door de werkgever of zijn plaatsvervanger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die in de onderneming ontstaat of zou dreigen te ontstaan.

Art. 22 - Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende bediende die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Art. 23 - Ten einde de in voorgaande artikelen 21 en 22 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroepclassificatie.

1. les relations du travail dans l'entreprise ;
2. les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou des accords de paix sociale conclus à d'autres niveaux ;
3. l'application de la législation sociale dans l'entreprise, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
4. le respect des principes généraux précisés aux articles 3, 4 et 5 de la présente convention collective de travail.

Art. 21 - La délégation syndicale a le droit d'être reçue par l'employeur ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif qui survient ou menace de se produire dans l'entreprise.

Art. 22 - Toute réclamation individuelle est introduite, en suivant la voie hiérarchique habituelle, par l'employé intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Art. 23 - En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 21 et 22 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats individuels de travail, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les barèmes de rémunération et les règles de classification professionnelle.

HOOFDSTUK VI

STATUUT VAN DE LEDEN DER
VAKBONDSAFVAARDIGING

Art. 24 - De vakbondsafgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

Art. 25 - De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de organisatie van werknemers die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending.

De betrokken organisatie van werknemers beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de organisatie van werknemers moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de organisatie van werknemers weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de

CHAPITRE VI

STATUT DES MEMBRES DE LA
DÉLÉGATION SYNDICALE

Art. 24 - Les délégués syndicaux jouissent des promotions normales de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Art. 25 - Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs évoqués par l'employeur pour

redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Art. 26 - In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moet de organisatie van werknemers daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Art. 27 - Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen:

1. indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 25 bepaalde procedure na te leven;
2. indien, op het einde van de procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 25, 1ste lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto-bezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Art. 26 - En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation de travailleurs doit en être informée immédiatement.

Art. 27 - Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 25 ci-dessus ;
2. si, au terme de la procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 25, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
4. si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par les articles 16 jusqu'au 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

HOOFDSTUK VII

WERKING VAN DE
VAKBONDSAFVAARDIGING

Art. 28 - De vakbondsafvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden tijdens de diensturen door de werkgever of diens afgevaardigde ontvangen.

De klachten waarop binnen een normale termijn geen antwoord wordt verstrekt, kunnen opnieuw worden voorgelegd.

Art. 29 - De tijd die de vakbondsafgevaardigden besteden aan het vervullen van hun opdracht wordt als werktijd bezoldigd. De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de afgevaardigden om hen toe te laten hun opdrachten op een passende manier uit te oefenen.

Art. 30 - Aan de vakbondsafgevaardigden worden de nodige faciliteiten verleend om, zonder de goede gang van de onderneming te verstoren, contacten met leden van het personeel afzonderlijk en met de directie der onderneming te hebben.

Aan de vakbondsafgevaardigden wordt eveneens de mogelijkheid geboden om, met het akkoord van de directie der onderneming, deel te nemen aan vakbondsvergaderingen of -congressen. De afwezigheid die daaruit voortvloeit, mag de goede gang der onderneming niet verstoren; zij moet in de mate van het mogelijke ten minste een week op voorhand bij de directie der onderneming worden aangevraagd en in ieder geval behoorlijk gemotiveerd.

Voor elke aanvraag syndicale vorming worden volgende modaliteiten afgesproken:

- de werkgever dient elke aanvraag minstens 2 weken op voorhand te ontvangen met vermelding van de plaats (gemeente - stad) en de duur van de vorming;
- de aanvraag wordt ondertekend door een gemachtigd persoon en per brief of e-mail verzonden.

CHAPITRE VII

FONCTIONNEMENT DE LA
DÉLÉGATION SYNDICALE

Art. 28 - La délégation syndicale est reçue par l'employeur ou par son représentant selon les nécessités pendant les heures de travail.

Les réclamations auxquelles aucune suite n'a été donnée dans un délai normal, peuvent être introduites à nouveau.

Art. 29 - Le temps que les délégués syndicaux consacrent à l'exécution de leur mission est rémunéré comme temps de travail. L'entreprise met un local à la disposition des délégués afin de leur permettre de remplir leurs missions de manière adéquate.

Art. 30 - Les facilités nécessaires sont consenties aux délégués syndicaux pour entrer en contact, sans entraver la bonne marche de l'entreprise, avec les membres du personnel individuellement et avec la direction de l'entreprise.

Les délégués syndicaux sont également mis dans la possibilité, moyennant l'accord de la direction de l'entreprise, de participer à des réunions ou congrès syndicaux. L'absence qui en résulte ne peut pas être de nature à entraver la bonne marche de l'entreprise; dans la mesure du possible l'autorisation de s'absenter du travail doit être sollicitée auprès de la direction de l'entreprise une semaine au moins à l'avance, et cette absence doit en tout cas être suffisamment motivée.

Pour chaque demande de formation syndicale, les modalités suivantes sont convenues:

- l'employeur reçoit chaque demande au moins 2 semaines à l'avance avec mention du lieu (commune - ville) et de la durée de la formation;
- la demande est signée par une personne mandatée et envoyée par e-mail ou lettre.

Wanneer één der partijen evenwel een onderling akkoord over de normale toepassing van de faciliteiten, vermeld in vorig lid, in de weg staat, kan de andere partij het geschil aanhangig maken bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.

De vakbondsafvaardiging beschikt bovendien over 18 kredieturen per jaar en per mandaat om gezamenlijk problemen te bespreken en de besprekingen met de directie van de onderneming voor te bereiden.

De directie van de onderneming dient ten minste een dag op voorhand te worden ingelicht over de aanwending van de kredieturen. In geen geval mag de aanwending der kredieturen de goede gang van de onderneming verstoren.

In de onderneming met meer dan één uitbatingsetzel, wordt zo nodig tussen de vakbondsafvaardiging en de directie een regeling getroffen inzake de faciliteiten en kredieturen, om de normale werking van de vakbondsafvaardiging overeenkomstig haar statuut mogelijk te maken.

Art. 31 - De vakbondsafvaardiging kan, bij voorkeur tijdens de rustperiodes, mondelinge of schriftelijke mededelingen verstrekken aan het personeel. Voor hun mededelingen kunnen de afgevaardigden een beroep doen op het ondernemings-E-mail systeem volgens de regels uitgewerkt op ondernemingsvlak.

De organisatie van het werk mag hierdoor niet verstoord worden. De mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Op gemotiveerd verzoek mag de vakbondsafvaardiging in de onderneming tijdens de werkuren voorlichtingsvergaderingen voor het personeel beleggen. De werkgever mag zijn instemming hiervoor niet willekeurig weigeren.

De voorlichtingsvergaderingen voor het personeel kunnen slechts bij uitzondering worden ingericht. Zij moeten ten minste drie werkdagen op voorhand bij de directie worden aangevraagd, met kennisgeving van de agenda. De agenda moet betrekking hebben op welbepaalde

Cependant, lorsque l'une des parties fait obstacle à l'application normale du régime de facilités dont question à l'alinéa précédent, l'autre partie peut soumettre le litige au bureau de conciliation de la Commission paritaire.

En outre, la délégation syndicale dispose d'un crédit de 18 heures par an et par mandat pour examiner en commun les problèmes et pour préparer les entrevues avec la direction de l'entreprise.

La direction de l'entreprise doit être informée, un jour au moins à l'avance, de l'utilisation du crédit d'heures. L'utilisation du crédit d'heures ne peut en aucun cas perturber la bonne marche de l'entreprise.

Dans les entreprises ayant plus d'un siège d'exploitation, la délégation syndicale et la direction pourront établir au besoin un règlement au sujet des facilités et du crédit d'heures, en vue de permettre le fonctionnement normal de la délégation syndicale conformément à son statut.

Art. 31 - La délégation syndicale peut, de préférence pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à des communications utiles au personnel. Pour leurs communications, les délégués syndicaux peuvent recourir au système de courrier électronique d'entreprise conformément aux règles établies en cette matière au niveau de l'entreprise.

L'organisation du travail ne peut pas être perturbée pour autant. Les communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Sur demande motivée, la délégation syndicale peut organiser des réunions d'information du personnel employé pendant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord.

Les réunions d'information du personnel-employé ne peuvent être organisées qu'à des occasions exceptionnelles. L'autorisation doit être demandée à la direction trois jours ouvrables au moins à l'avance, et l'ordre du jour doit être communiqué en même temps. L'ordre du jour doit

voorlichting. Aan de vergaderingen mag alleen worden deelgenomen door personeelsleden voor wie de voorlichting bestemd is.

HOOFDSTUK VIII

ROL VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING BIJ ONTSTENTENIS VAN ONDERNEMINGSRAAD

Art. 32 - Bij ontstentenis van ondernemingsraad, kan de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend krachtens de artikelen 4 tot en met 7 en artikel 11 van de collectieve overeenkomst van 9 maart 1972, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in deze Raad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

HOOFDSTUK IX

VOORKOMING EN BESLECHTING VAN GESCHILLEN

Art. 33 - Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming wendt de vakbondsafvaardiging alle middelen aan om het geschil langs onderhandelingen met de directie te beslechten. In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. Indien op die manier geen oplossing kan worden gevonden, kan het geschil worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.

Een stakingsaanzegging kan enkel ingediend worden, nadat voornoemd verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken over het geschil. De stakingsaanzegging loopt over een termijn van ten minste twee weken.

porter sur des informations bien déterminées. Seuls les employés à qui les informations sont destinées peuvent participer aux réunions susvisées.

CHAPITRE VIII

RÔLE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE EN L'ABSENCE DE CONSEIL D'ENTREPRISE

Art. 32 - À défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil conformément aux articles 4 à 7 et à l'article 11 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil National du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972.

CHAPITRE IX

PRÉVENTION ET RÈGLEMENT DE DIFFÉRENDS

Art. 33 - Lorsqu'un différend surgit au sein de l'entreprise, la délégation syndicale met tout en œuvre pour aboutir à un règlement du différend par la voie de négociation avec la direction. En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou par l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la Commission paritaire.

Un préavis de grève ne pourra être déposé qu'après que le bureau de conciliation précité se soit prononcé au sujet du différend. Le préavis de grève a une durée d'au moins deux semaines.

Zolang deze overeenkomst loopt, verbinden de partijen er zich toe geen staking of lock-out te beginnen zonder voormelde procedure van verzoening te hebben gevolgd.

Zij verbinden er zich tevens toe geen steun te verlenen aan stakingen of lock-out die in strijd met voorgaande bepalingen werden begonnen.

HOOFDSTUK X

SLOTBEPALINGEN

Art. 34 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2019, geregistreerd onder het nummer 151283.

Art. 35 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 september 2024.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Pour la période couverte par la présente convention, les parties s'engagent à n'entamer aucune grève ou lock-out sans avoir respecté la procédure de conciliation précitée.

Elles s'engagent en outre à ne soutenir aucune grève ou lock-out entamés à l'encontre des dispositions précitées.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS FINALES

Art. 34 - Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 1er avril 2019, enregistrée sous le numéro 151283.

Art. 35 - La présente convention collective de travail sort ses effets à partir du 1er septembre 2024.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 (lange loopbaan)

ARTIKEL 1

TOEPASSINGSGBIED

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) 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.

ARTIKEL 2

WETTELIJKE BASIS

Deze cao wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (B.S. 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (cao nr. 17);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

RÉGIMES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 juillet 2023 au 30 juin 2025 (longue carrière)

ARTICLE 1ER

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective de travail (CCT) 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.

ARTICLE 2

BASE JURIDIQUE

La présente CCT est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (M.B. 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil National du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement (CCT n° 17) ;
- la convention collective de travail n° 167 du Conseil National du Travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

ARTIKEL 3**TOEKENNINGSVOORWAARDEN**

§ 1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de cao nr. 17, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze cao.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en moet worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze cao en uiterlijk op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste is 40 jaar en moet worden bereikt uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze cao behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is bij het einde van de arbeidsovereenkomst, bereikt hebben uiterlijk op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 4**DE BEDRIJFSTOESLAG**

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de cao nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de cao nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

ARTICLE 3**CONDITIONS D'OCTROI**

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la CCT n° 17, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente CCT.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente CCT et au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente CCT maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

ARTICLE 4**LE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE**

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la CCT n° 17.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la CCT n° 17 (sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenues entre les parties signataires).

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloan en de werkloosheidsuitkering.

Bij de overgang van een arbeidstijdregeling zoals bedoeld in de cao nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, moet voor de berekening van de bedrijfstoelage rekening worden gehouden met het voltijds loon, desgevallend beperkt tot het netto-referteloan bepaald in uitvoering van de cao nr. 17.

De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioenge-rechtigde leeftijd.

De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de cao nr. 17.

Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

ARTIKEL 5

VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

ARTIKEL 6

SLOTBEPALINGEN

Deze cao treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

En cas de passage d'un régime de travail tel que visé par la CCT n° 103 du Conseil National du Travail au régime de chômage avec complément d'entreprise, il y a lieu de tenir compte, pour le calcul du complément d'entreprise, de la rémunération à temps plein, le cas échéant limitée à la rémunération nette de référence, déterminée en exécution de la CCT n° 17.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la CCT n° 17.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

ARTICLE 5

REMPACEMENT DU CHÔMEUR AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

ARTICLE 6

DISPOSITIONS FINALES

La présente CCT produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 (nachtarbeid of zwaar beroep)

ARTIKEL 1

TOEPASSINGSGEBIED

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) 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.

ARTIKEL 2

WETTELIJKE BASIS

Deze cao wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (B.S. 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (cao nr. 17);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 juillet 2023 au 30 juin 2025 (travail de nuit ou métier lourd)

ARTICLE 1ER

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective de travail (CCT) 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.

ARTICLE 2

BASE JURIDIQUE

La présente CCT est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (M.B. 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement (CCT n° 17) ;
- la convention collective de travail n° 166 du Conseil National du Travail, fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

ARTIKEL 3**TOEKENNINGSVOORWAARDEN**

§ 1. De bedrijfsstoeslag, ingevoerd in het kader van de cao nr. 17, wordt toegekend aan de bedienden die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De bediende moet worden ontslagen tijdens de duur van deze cao.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en moet worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze cao en uiterlijk op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste is 33 jaar en moet worden bereikt uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Bovendien moeten de bedienden:

- hetzij minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46sexies van 9 januari 1995, nr. 46septies van 25 april 1995 en nr. 46duodicies van 19 december 2001;
- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep:
 1. hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 2. hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

ARTICLE 3**CONDITIONS D'OCTROI**

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la CCT n°17, est octroyé aux employés qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. L'employé doit être licencié pendant la durée de la présente CCT.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente CCT et au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 33 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

Les employés doivent en outre :

- soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46sexies du 9 janvier 1995, n° 46septies du 25 avril 1995 et n° 46duodicies du 19 décembre 2001 ;
- soit avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd :
 1. soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
 2. soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Wordt als zwaar beroep beschouwd:

1. het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
2. het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
3. het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§ 5. De bediende wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze cao behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de bediende de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is bij het einde van de arbeidsovereenkomst, bereikt hebben uiterlijk op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 4

DE BEDRIJFSTOESLAG

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de cao nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen

Est considéré comme un métier lourd :

1. le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
2. le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par permanent, il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;
3. le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§ 5. L'employé dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente CCT maintient le droit au complément d'entreprise.

L'employé doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail, au plus tard à la fin de son contrat de travail.

ARTICLE 4

LE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la CCT n° 17.

Le complément d'entreprise est à charge l'employeur et sera calculé conformément aux articles

voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de cao nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Bij de overgang van een arbeidstijdregeling zoals bedoeld in cao nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, moet voor de berekening van de bedrijfstoeslag rekening worden gehouden met het voltijds loon, desgevallend beperkt tot het netto-referteloon bepaald in uitvoering van de cao nr. 17.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioenge-rechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de cao nr. 17.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van de werkgever in geval van werkherhvatting als werknemer of als zelfstandige.

ARTIKEL 5

VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

5, 6 et 7 de la CCT n° 17 précitée (sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenues entre les parties signataires).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

En cas de passage d'un régime de travail tel que visé à la CCT n° 103 du Conseil National du Travail au régime de chômage avec complément d'entreprise, il y a lieu de tenir compte, pour le calcul du complément d'entreprise, de la rémunération à temps plein, le cas échéant limitée à la rémunération nette de référence, déterminée en exécution de la CCT n° 17.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la CCT n° 17.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

ARTICLE 5

REPLACEMENT DU CHÔMEUR AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

SLOTBEPALINGEN

Deze cao treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

DISPOSITIONS FINALES

La présente CCT produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 (zwaar beroep met 35 jaar beroepsloopbaan)

ARTIKEL 1

TOEPASSINGSGBIED

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) 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.

ARTIKEL 2

WETTELIJKE BASIS

Deze cao wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (B.S. 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (cao nr. 17);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

ARTIKEL 3

TOEKENNINGSVOORWAARDEN

§ 1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de cao nr. 17, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 juillet 2023 au 30 juin 2025 (métier lourd avec 35 ans de carrière professionnelle)

ARTICLE 1ER

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective de travail (CCT) 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.

ARTICLE 2

BASE JURIDIQUE

La présente CCT est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (M.B. 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 du Conseil National du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement (CCT n° 17) ;
- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil National du Travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

ARTICLE 3

CONDITIONS D'OCTROI

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la CCT n° 17, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées

voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze cao.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en moet worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze cao en uiterlijk op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste is 35 jaar voor een werknemer tewerkgesteld als loontrekkende in een zwaar beroep en moet worden bereikt uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Van deze 35 jaar moeten:

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als "zwaar beroep" beschouwd:

1. het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
2. het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent

ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente CCT.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente CCT et au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 35 ans en tant que travailleur salarié ayant été occupé dans le cadre d'un métier lourd et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

De ces 35 ans :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd":

1. le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
2. le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de

verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

3. het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de cao nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze cao behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is bij het einde van de arbeidsovereenkomst, bereikt hebben uiterlijk op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 4

DE BEDRIJFSTOESLAG

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de cao nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de cao nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Bij de overgang van een arbeidstijdregeling zoals bedoeld in de cao nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, moet voor de berekening van de bedrijfstoeslag rekening worden gehouden met het voltijds loon, desgevallend beperkt tot het netto-referteloon bepaald in uitvoering van de cao nr. 17.

prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

3. le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la CCT n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente CCT maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail, au plus tard à la fin de son contrat de travail.

ARTICLE 4

LE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la CCT n° 17.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la CCT n° 17 (sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenues entre les parties signataires).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

En cas de passage d'un régime de travail tel que visé par la CCT n° 103 du Conseil National du Travail au régime de chômage avec complément d'entreprise, il y a lieu de tenir compte, pour le calcul du complément d'entreprise, de la rémunération à temps plein, le cas échéant limitée à la rémunération nette de référence, déterminée en exécution de la CCT n° 17.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioenge-rechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de cao nr. 17.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

ARTIKEL 5

VERVANGING VAN DE WERKLOZE MET BEDRIJFSTOESLAG

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

ARTIKEL 6

SLOTBEPALINGEN

Deze cao treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la CCT n° 17.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

ARTICLE 5

REPLACEMENT DU CHÔMEUR AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

ARTICLE 6

DISPOSITIONS FINALES

La présente CCT produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende de aangepaste beschikbaarheid in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024

ARTIKEL 1

TOEPASSINGSGBIED

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) 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.

ARTIKEL 2

WETTELIJKE BASIS

Deze cao wordt gesloten in uitvoering van:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (B.S. 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la disponibilité adaptée dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 juillet 2023 au 31 décembre 2024

ARTICLE 1ER

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective de travail (CCT) 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.

ARTICLE 1

BASE JURIDIQUE

La présente CCT est conclue en exécution de :

- l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (M.B. 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil National du Travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd ;
- la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023 du Conseil National du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ;
- la convention collective de travail n° 167 du 30 mai 2023 du Conseil National du Travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés

- lange loopbaan die worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 januari 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

ARTIKEL 3

TOEKENNINGSVOORWAARDEN

Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, kunnen de bedienden bedoeld in artikel 1 van deze cao, voor zover ze voldoen aan de bepalingen van artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het bovengenoemd koninklijk besluit van 3 mei 2007, in toepassing van de cao nr. 168, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 31 december 2024 en gedurende de geldigheidstermijn van deze overeenkomst, ontslagen worden;
- ze uiterlijk op 31 december 2024 en op het einde van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 60 jaar of meer bereikt hebben.

Het betreft in het bijzonder de oudere bedienden die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep tewerkgesteld werden, of een lange loopbaan hebben.

Op het ogenblik van hun aanvraag tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor de

- licenciés, ayant une carrière longue ;
- la convention collective de travail n° 168 du 30 mai 2023 du Conseil National du Travail déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er janvier 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

ARTICLE 3

CONDITIONS D'OCTROI

Pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les employés visés à l'article 1er de la présente CCT, pour autant qu'ils satisfassent aux dispositions de l'article 3, §§ 1er, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander, en application de la CCT n° 168, la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2024 et pendant la période de validité de la présente convention ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2024 et au moment de la fin du contrat de travail.

Il s'agit particulièrement des employés âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont une carrière longue.

Au moment de leur demande relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

arbeidsmarkt moeten deze werknemers:

- ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;
- ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

ARTIKEL 4

SLOTBEPALINGEN

Deze cao treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

pour le marché de l'emploi, il faut que ces travailleurs :

- soit aient atteint l'âge de 62 ans ;
- soit justifient de 42 ans de passé professionnel.

ARTICLE 4

DISPOSITIONS FINALES

La présente CCT produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2023 betreffende de aangepaste beschikbaarheid in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026

ARTIKEL 1

TOEPASSINGSGBIED

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) 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.

ARTIKEL 2

WETTELIJKE BASIS

Deze cao wordt gesloten in uitvoering van:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (B.S. 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een

Convention collective de travail du 4 décembre 2023 concernant la disponibilité adaptée dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 janvier 2025 au 31 décembre 2026

ARTICLE 1ER

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective de travail (CCT) 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.

ARTICLE 2

BASE JURIDIQUE

La présente CCT est conclue en exécution de :

- l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (M.B. 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil National du Travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd ;
- la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023 du Conseil National du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ;
- la convention collective de travail n° 167 du 30 mai 2023 du Conseil National du Travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés

- lange loopbaan die worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

ARTIKEL 3

TOEKENNINGSVOORWAARDEN

Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de bedienden bedoeld in artikel 1 van deze cao, voor zover ze voldoen aan de bepalingen van artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het bovengenoemd koninklijk besluit van 3 mei 2007, in toepassing van de cao nr. 169, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2025 ontslagen worden;
- ze uiterlijk op 30 juni 2025 en op het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer, hebben bereikt.

Het betreft in het bijzonder de oudere bedienden die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep tewerkgesteld werden, of een lange loopbaan hebben.

Op het ogenblik van hun aanvraag tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt moeten deze werknemers:

- licenciés, ayant une carrière longue ;
- la convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023 du Conseil National du Travail déterminant, pour la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

ARTICLE 3

CONDITIONS D'OCTROI

Pendant la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les employés visés à l'article 1er de la présente CCT, pour autant qu'ils satisfassent aux dispositions de l'article 3, §§ 1er, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander, en application de la CCT n° 169, la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2025 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et au moment de la fin du contrat de travail.

Il s'agit particulièrement des employés âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont une carrière longue.

Au moment de leur demande relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, il faut que ces

- ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;
- ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

ARTIKEL 4

SLOTBEPALINGEN

§ 1. Deze cao vervangt de cao van 28 september 2023 betreffende de aangepaste beschikbaarheid in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, registratienr. 183214.

§ 2. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.

travailleurs :

- soit aient atteint l'âge de 62 ans ;
- soit justifient de 42 ans de passé professionnel.

ARTICLE 4

DISPOSITIONS FINALES

§ 1. La présente CCT remplace la CCT du 28 septembre 2023 concernant la disponibilité adaptée dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1 janvier 2025 au 31 décembre 2026 n° d'enregistrement 183214.

§ 2. La présente CCT produit ses effets le 1er janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019 inzake werkloosheid met bedrijfsstoeslag in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering

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 - De ondernemingen die zich in moeilijkheden en/of herstructurering bevinden zullen het advies inwinnen van de werkgroep Algemene Zaken van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, alvorens op ondernemingsvlak een cao te sluiten inzake werkloosheid met bedrijfsstoeslag en/of alvorens hun aanvraag in te dienen, enerzijds tot afwijking van de leeftijdsvoorwaarde en, anderzijds tot toepassing van de verkorte opzeggingstermijn van 26 weken.

Art. 3 - Deze cao treedt in werking op 1 juli 2019 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Convention collective de travail du 1 juillet 2019 concernant le chômage avec complément d'entreprise dans les entreprises en difficulté ou en restructuration

Article 1er - La présente convention collective de travail (cct) 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.

Art. 2 - Les entreprises qui se trouvent en difficulté et/ou en restructuration recueilleront l'avis du Groupe de travail Affaires générales de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, avant la conclusion d'une cct concernant le chômage avec complément d'entreprise au niveau de l'entreprise et/ou avant l'introduction de leur demande visant, d'une part, à déroger à la condition d'âge et, d'autre part, à l'application du délai de préavis réduit de 26 semaines.

Art. 3 - La présente cct entre en vigueur le 1er juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au Président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

SYNDICAAL VERLOF

*Intentieverklaring inzake syndicaal verlof van
12 december 2003*

1. De ondertekenende partijen stellen vast dat, in de sector PC 226, het recht op afwezigheidsdagen met behoud van het loon, hierna genoemd "syndicaal verlof", gereguleerd wordt in een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten, als volgt:
 - voor de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad: de cao nr. 9 van 9 maart 1972, gesloten in de NAR, houdende ordening van de in de NAR gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, met name de artikelen 17, 18 en 19;
 - voor de vertegenwoordigers van de werknemers in de comités voor preventie en bescherming op het werk: de cao nr. 6 van 30 juni 1971, gesloten in de NAR, betreffende de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
 - voor de leden van de vakbondsafvaardiging:
 - a) de cao nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de NAR, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, gewijzigd en aangevuld door de cao's nrs. 5bis en 5ter van 21 december 1978, met name de artikelen 21 en 22;
 - b) de sectorale cao van 2 maart 1998 (cao van 1 april 2019; red.) tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging, met name artikel 28, 2de en 3de lid.

2. De vakorganisaties verbinden zich ertoe om voor de toepassing van de onder 1 vermelde reglementeringen, zich te zullen laten leiden door de principes van selectiviteit en redelijkheid. Hierbij zal ook rekening worden gehouden met de mogelijke weerslag van gelijktijdige afwezigheden wegens syndicaal verlof op de arbeidsorganisatie in de onderneming.

CONGÉ SYNDICAL

*Déclaration d'intention en matière de congé
syndical du 12 décembre 2003*

1. Les parties signataires constatent que, dans le secteur CP 226, le droit à des jours d'absence avec maintien de la rémunération, ci-après dénommés "congé syndical", est réglementé par un nombre de conventions collectives de travail, comme suit :
 - pour les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise : la cct n° 9 du 9 mars 1972, conclue au CNT, coordonnant les accords nationaux conclus au CNT et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, à savoir, les articles 17, 18 et 19 ;
 - pour les représentants des travailleurs aux comités pour la prévention et la protection au travail : la cct n° 6 du 30 juin 1971, conclue au CNT, concernant les membres représentant les travailleurs aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ;
 - pour les membres de la délégation syndicale :
 - a) la cct n° 5 du 24 mai 1971, conclue au CNT, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, telle que modifiée et complétée par les CCT n°s 5bis et 5ter du 21 décembre 1978, à savoir, les articles 21 et 22 ;
 - b) la cct sectorielle du 2 mars 1998 (cct du 1 avril 2019 ; réd.) fixant le statut de la délégation syndicale, à savoir, l'article 28, 2e et 3e alinéas.

2. Les organisations syndicales s'engagent à se laisser guider, pour l'utilisation des réglementations visées au point 1, par les principes de sélectivité et d'équité. à cet égard, il sera tenu compte également de la répercussion possible d'absences simultanées à cause de congé syndical, sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Anderzijds verbindt de werkgeversorganisatie zich ertoe de werkgevers op te roepen om een aanvraag tot syndicaal verlof enkel te weigeren indien op gemotiveerde wijze kan worden aangetoond, hetzij dat niet voldaan is aan de toekenningsvoorwaarden, hetzij dat de toekenning de goede gang van de onderneming ernstig zou verstoren.

3. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om problemen die zich voordoen i.v.m. syndicaal verlof pro-actief te bespreken op ondernemingsvlak in een sfeer van verzoeningsgezindheid, met de bedoeling een consensus te bereiken over een redelijke oplossing zodat geen beroep moet worden gedaan op de officiële verzoeningsprocedure.

En revanche, l'organisation patronale s'engage à inciter les employeurs à refuser une demande de congé syndical uniquement lorsqu'il peut être démontré d'une façon motivée, soit que les conditions d'octroi ne sont pas remplies, soit que l'octroi entraverait sérieusement la bonne marche de l'entreprise.

3. Les parties signataires s'engagent à discuter proactivement, au niveau de l'entreprise, des problèmes qui se posent en matière de congé syndical, dans un esprit de conciliation, dans le but d'atteindre un consensus au sujet d'une solution raisonnable de sorte qu'un appel à la procédure de conciliation officielle puisse être évité.

TELEWERK

Aanbevelingen betreffende het telewerk

AFDELING 1

STRUCTUREEL TELEWERK

Deze afdeling herneemt de aanbeveling van bijlage 2 van het protocol akkoord 2015-2016.

Werkgevers en vakbonden zijn het er over eens dat telewerk, zoals gedefinieerd in artikel 2 van de cao nr. 85 van de Nationale Arbeidsraad, een opportuniteit kan bieden aan werkgever én bediende. Zij zijn van mening dat een collectieve omkadering kan bijdragen tot rechtszekerheid voor werkgever én bediende.

Zij doen dan ook volgende aanbevelingen:

- In de bedrijven waar al telewerk bestaat, wordt aanbevolen om een kaderakkoord af te sluiten over de hieronder - niet limitatieve - opgelijste punten (cfr cao nr. 85).
- In de bedrijven waar nog geen telewerk bestaat, wordt aanbevolen om deze mogelijkheid te onderzoeken, en bij positief resultaat van dit onderzoek een kaderakkoord af te sluiten over de hieronder - niet limitatieve - opgelijste punten (cfr cao nr. 85).

Kaderakkoord: lijst van op te nemen punten/maatregelen:

- Frequentie van het telewerk
- Dagen en uren waarop telewerk wordt verricht
- Tijdstippen waarop werknemer bereikbaar moet zijn en hoe
- Technische ondersteuning voor telewerker
- Kosten van het telewerk
- Voorwaarden en regels voor uitstap uit telewerk
- Plaats van het telewerk.

Afdeling 1 trad in werking op 1 januari 2015.

TÉLÉTRAVAIL

Recommandations concernant le télétravail

SECTION 1RE

TÉLÉTRAVAIL STRUCTUREL

Cette section reprend la recommandation de l'annexe 2 du protocole d'accord 2015-2016.

Employeurs et syndicats s'accordent à dire que le télétravail, tel que défini à l'article 2 de la cct n° 85 du Conseil National du Travail, peut offrir une opportunité à l'employeur et l'employé. Ils estiment qu'un encadrement collectif peut contribuer à la sécurité juridique pour l'employeur et l'employé.

Ils formulent dès lors les recommandations suivantes :

- Dans les entreprises où le télétravail existe déjà, il est recommandé de conclure un accord-cadre à propos des points énumérés - liste non-exhaustive - ci-dessous (cf. cct 85).
- Dans les entreprises où il n'y a pas encore de télétravail, il est recommandé d'examiner cette possibilité et, si cet examen s'avère positif, de conclure un accord-cadre à propos des points énumérés - liste non-exhaustive - ci-dessous (cf. cct 85).

Accord-cadre : liste des points/mesures à reprendre :

- Fréquence du télétravail
- Jours et heures auxquels le télétravail est effectué
- Moments auxquels le travailleur doit être joignable et comment
- Soutien technique au télétravailleur
- Frais liés au télétravail
- Conditions et règles pour sortir du télétravail
- Lieu de télétravail.

Section 1 est entrée en vigueur le 1er janvier 2015.

AFDELING 2**OCCASIONEEL TELEWERK**

Deze afdeling geeft uitvoering aan punt 7 van het protocol akkoord 2017-2018.

Werkgevers en vakbonden bevelen aan een kader vast te leggen waarbinnen de bediende occasioneel telewerk, zoals gedefinieerd in artikel 23 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, kan aanvragen.

Dit kader regelt ten minste de volgende elementen, conform artikel 27 van hoger genoemde wet:

- de functies en/of activiteiten binnen de onderneming die verenigbaar zijn met occasioneel telewerk;
- de procedure om occasioneel telewerk aan te vragen en toe te staan;
- de eventuele terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor occasioneel telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning;
- de eventuele bereikbaarheid van de bediende tijdens het occasioneel telewerk;
- de eventuele vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk.

Afdeling 2 treedt in werking op 8 mei 2017.

SECTION 2**TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL**

Cette section met en œuvre point 7 du protocole d'accord 2017-2018.

En outre, les employeurs et les syndicats recommandent de fixer un cadre dans lequel l'employé peut demander le télétravail occasionnel, comme définie à l'article 23 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Ce cadre détermine au moins les éléments suivants, conformément à l'article 27 de la loi précitée :

- les fonctions et/ou activités dans l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel ;
- la procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel ;
- la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et du support technique ;
- l'éventuelle accessibilité de l'employé pendant le télétravail occasionnel ;
- la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

Section 2 entre en vigueur le 8 mai 2017.

TWERKSTELLINGSBELEID

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
17 november 2014 betreffende het
tewerkstellingsbeleid*

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

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.

HOOFDSTUK II

BESCHERMING VAN DE TWERKSTELLING IN DE ONDERNEMING

Art. 2 - Wanneer de tewerkstelling zou kunnen bedreigd worden om economische of technische redenen zal de betrokken werkgever volgende maatregelen treffen:

- a) overuren alleen laten presteren wanneer deze om economische of technische redenen volstrekt noodzakelijk zijn;
- b) geen bedienden in dienst nemen die een volledig rustpensioen genieten;
- c) geen systematisch noch herhaald beroep doen op tijdelijke arbeidskrachten of uitzendbureaus;
- d) slechts overgaan tot afdanking van bedienden om economische of technische redenen nadat alle bovenstaande maatregelen werden getroffen.

HOOFDSTUK III

VACATURES

Art. 3 - Vacatures die niet door interne overhevelingen opgevuld zijn worden in de onderneming zelf tijdig bekendgemaakt.

POLITIQUE D'EMPLOI

*Convention collective de travail du
17 novembre 2014 relative à la politique d'emploi*

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - La présente convention collective de travail (cct) 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.

CHAPITRE II

PROTECTION DE L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

Art. 2 - Lorsque l'emploi se trouve menacé pour des raisons d'ordre économique ou technique, l'employeur concerné prendra les mesures suivantes :

- a) ne faire appel à des heures supplémentaires qu'en cas de nécessité impérieuse d'ordre économique ou technique ;
- b) ne pas engager d'employés qui bénéficient d'une pension de retraite complète ;
- c) ne pas faire un appel systématique ou répété à de la main-d'œuvre temporaire ni à des entreprises de travail intérimaire ;
- d) ne procéder à des licenciements d'employés pour des raisons d'ordre économique ou technique qu'après avoir pris toutes les mesures précitées.

CHAPITRE III

VACANCES DE FONCTIONS

Art. 3 - Les vacances de fonctions qui ne sont pas remplies par mutation interne sont communiquées dans l'entreprise en temps utile.

HOOFDSTUK IV**OVERGANG NAAR EEN
STELSEL VAN WERKLOOSHEID
MET BEDRIJFSTOESLAG EN
PENSOEN**

Art. 4 - Om de overgang naar de pensionering soepeler te laten verlopen hebben de bedienden van wie de arbeidsovereenkomst werd beëindigd met het oog op de ingang van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage of het wettelijk pensioen, tijdens de laatste zes maanden van de opzeggingsperiode, recht op twee halve dagen per week betaalde afwezigheid van het werk - eventueel samengevoegd tot één volledige dag per week - zoals bedoeld in artikel 85 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zonder dat aan de voorwaarde van het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking dient te worden voldaan.

HOOFDSTUK V**ONTSLAG WEGENS INDIVIDUELE
TEKORTKOMINGEN**

Art. 5 - §1. Het is vanzelfsprekend dat de bedienden er worden over ingelicht dat bepaalde persoonlijke tekortkomingen, bij de uitoefening van hun taak, aanleiding kunnen geven tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. In voorkomend geval mag de individuele afdanking, behalve tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst of wegens ernstige of dringende redenen, slechts gebeuren na voorafgaande, gemotiveerde en schriftelijke verwittiging.

De bediende krijgt de gelegenheid tot verweer binnen de door de werkgever gestelde termijn vermeld in de schriftelijke verwittiging. De bediende kan zich laten bijstaan, op zijn verzoek, door een lid van de vakbondsafvaardiging van de onderneming.

Commentaar: Deze schriftelijke verwittiging heeft tot doel de bediende in de gelegenheid te stellen om de aangehaalde feiten eventueel te

CHAPITRE IV**TRANSITION VERS UN
RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC
COMPLÉMENT D'ENTREPRISE ET
LA PENSION**

Art. 4 - Afin de faciliter le passage à la pension, les employés dont le contrat d'emploi a été résilié en vue de l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise ou à la pension de retraite, ont droit, au cours des six derniers mois du délai de préavis, à deux demi-jours d'absence par semaine avec maintien de leur rémunération - le cas échéant convertis en une journée complète par semaine - comme prévu à l'article 85 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, alors même qu'il n'est pas satisfait à la condition de la recherche d'un nouvel emploi.

CHAPITRE V**LICENCIEMENT EN RAISON DE
MANQUEMENTS INDIVIDUELS**

Art. 5 - §1er. Il va de soi que les employés soient informés du fait que certains manquements personnels, constatés lors de l'exécution de leur tâche, pourraient amener l'employeur à mettre fin au contrat de travail. Le cas échéant, le licenciement individuel ne pourra intervenir qu'après avertissement préalable, motivé et constaté par écrit, exception faite pour les six premiers mois du contrat de travail et pour le cas de motifs sérieux ou graves.

L'employé a la possibilité de présenter sa défense dans le délai fixé par l'employeur et mentionné dans l'avertissement écrit. L'employé pourra se faire assister, à sa demande, par un membre de la délégation syndicale de l'entreprise.

Commentaire : Cet avertissement écrit vise à permettre à l'employé d'éventuellement réfuter les faits cités et à lui donner la possibilité d'apporter

weerleggen en de gelegenheid te geven om verbeteringen en aanpassingen door de voeren in overleg met zijn werkgever. Desgevallend bepaalt men in overleg de termijn waarbinnen deze aanpassing/verbetering dient te geschieden.

§2. De beslissing over het ontslag wegens individuele tekortkomingen komt toe aan de werkgever.

HOOFDSTUK VI

MEERVOUDIG ONTSLAG

Art. 6 - §1. Onder “meervoudig ontslag” wordt in deze context verstaan: het ontslag wegens economische en/of technische redenen van ten minste zeven bedienden in de onderneming in de loop van een periode van 60 kalenderdagen en waarop de wetgeving inzake collectief ontslag niet van toepassing is. De regeling vervat in dit hoofdstuk geldt niet in geval van sluiting van de onderneming of een afdeling daarvan.

§2. De werkgever die overweegt over te gaan tot een meervoudig ontslag zoals bedoeld in §1 is ertoe gehouden volgende informatie- en overlegprocedure te volgen:

- a) voorafgaande verwittiging van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging;
- b) binnen de 15 kalenderdagen volgend op de datum van de verwittiging waarvan sprake in §2 a) hiervoor: overleg met de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging over mogelijke maatregelen om het ontslag te vermijden of te beperken.

§3. De beslissing over de uitvoering van het meervoudig ontslag en de modaliteiten daarvan komt toe aan de werkgever. Het ontslag zelf kan betekend worden na afloop van de periode waarvan sprake in §2.

des corrections et des adaptations en concertation avec son employeur. Le cas échéant, il sera décidé de commun accord du délai dans lequel cette adaptation/correction doit se faire.

§2. La décision au sujet du licenciement en raison de manquements individuels incombe à l'employeur.

CHAPITRE VI

LICENCIEMENT MULTIPLE

Art. 6 - §1er. Par “licenciement multiple”, il y a lieu d'entendre dans ce contexte : le licenciement pour des raisons d'ordre économique et/ou technique d'au moins sept employés de l'entreprise au cours d'une période de 60 jours civils et auquel la législation en matière de licenciement collectif ne s'applique pas. Les règles contenues dans le présent chapitre ne sont pas d'application en cas de fermeture d'entreprise ou d'un département de celle-ci.

§2. L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement multiple, tel que visé au §1er, est tenu de suivre la procédure d'information et de consultation suivante :

- a) avertissement préalable du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale ;
- b) dans les 15 jours civils qui suivent la date de l'avertissement dont question au §2, a) ci-dessus : concertation avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale au sujet de mesures possibles pour éviter ou pour limiter le licenciement.

§3. La décision au sujet de la mise en œuvre du licenciement multiple ainsi que de ses modalités incombe à l'employeur. Le licenciement proprement dit pourra être notifié à l'issue de la période dont question au §2.

HOOFDSTUK VII**OVERGANG NAAR EEN ANDERE FUNCTIE**

Art. 7 - Bij de besprekingen over de modaliteiten van een eventuele functiewijziging op initiatief van de werkgever, kan de bediende zich laten bijstaan, op zijn verzoek, door een lid van de vakbondsafvaardiging van de onderneming.

HOOFDSTUK VIII**SLOTBEPALINGEN**

Art. 8 - Deze cao vervangt de cao van 7 september 2009 betreffende het tewerkstellingsbeleid, geregistreerd op 19 november 2009 onder het nummer 95864/CO/226 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 april 2010.

Art. 9 - Deze cao treedt in werking op 17 november 2014 en is gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

CHAPITRE VII**PASSAGE VERS UNE AUTRE FONCTION**

Art. 7 - Lors des discussions au sujet des modalités d'une modification éventuelle de la fonction à l'initiative de l'employeur, l'employé pourra se faire assister, à sa demande, par un membre de la délégation syndicale de l'entreprise.

CHAPITRE VIII**DISPOSITIONS FINALES**

Art. 8 - La présente cct remplace la cct du 7 septembre 2009 relative à la politique d'emploi, enregistrée le 19 novembre 2009 sous le numéro 95864/CO/226 et rendue obligatoire par arrêté royal du 28 avril 2010.

Art. 9 - La présente cct en vigueur le 17 novembre 2014 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

1. AANBEVELING INZAKE NON-DISCRIMINATIE

De sociale partners bevelen aan om de evenredige arbeidsdeelname van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te faciliteren en in uitvoering van de cao nr. 95 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie, gesloten in de NAR, bewuste of onbewuste discriminatie te bestrijden in alle fasen van de arbeidsrelatie.

De sociale partners zullen alle aangesloten organisaties uit de sector verder sensibiliseren en ondersteunen.

Bedrijven worden aanbevolen om gelijke-kansen-plannen op te stellen in uitvoering van hoofdstuk II. van het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector.

2. AANBEVELING OM OUDERE WERKNEMERS AAN HET WERK TE HOUDEN

De sociale partners onderschrijven de aanbeveling nr. 20 van 9 juli 2008 van de NAR om oudere werknemers aan het werk te houden in de ondernemingen.

1. RECOMMANDATION CONCERNANT LA NON-DISCRIMINATION

Les partenaires sociaux recommandent de faciliter la participation proportionnelle au travail des hommes et des femmes et de combattre en exécution de la cct n° 95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, conclue au sein du CNT, toute discrimination consciente ou inconsciente dans toutes les phases de la relation du travail.

Les partenaires sociaux vont sensibiliser et soutenir toutes les organisations affiliées du secteur.

Il est recommandé aux entreprises d'élaborer des plans d'égalité de chances en exécution du chapitre II. de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

2. RECOMMANDATION EN VUE DE FAVORISER LE MAINTIEN À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Les partenaires sociaux souscrivent la recommandation n° 20 du 9 juillet 2008 du CNT en vue de favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés dans les entreprises.

TIJDSKREDIET

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende het tijdskrediet voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED 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 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen;
- cao 170: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, 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;
- 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 170 wordt rekening gehouden met de bijzondere toepassingsmodaliteiten vervat in de artikelen 4 tot en met 14 hierna.

CRÉDIT-TEMPS

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 relative au crédit-temps pour la période du 1 juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

Article 1er - La présente convention collective de travail (CCT) 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.

Art. 2 - Pour l'application de cette CCT il y a lieu d'entendre par :

- CCT 103 : la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, conclue au sein ;
- CCT 170 : la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 du Conseil National du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration ;
- Fonds social : le Fonds social de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

Art. 3 - Pour l'application des CCT 103 et 170 il est tenu compte des modalités d'application particulières contenues aux articles 4 à 14 y compris, ci-après.

HOOFDSTUK II

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Art. 4 - § 1. De bedienden hebben recht op een voltijds 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 1/5de 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 170 wordt de leeftijdsgrens behouden op 55 jaar voor de bedienden die hun arbeidsprestaties met 1/5de 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.

§ 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%.

CHAPITRE II

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Art. 4 - § 1er. Les employés ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 51 mois au maximum pour fournir des soins, comme prévu dans l'article 4, § 1, a), b) et c) de la CCT 103.

§ 2. Les employés ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 36 mois au maximum pour suivre une formation, comme prévu dans l'article 4, § 2 de la CCT 103.

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

CHAPITRE III

EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Art. 5 - § 1er. En application de la CCT 170 la limite d'âge est maintenue à 55 ans pour les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 ou à mi-temps en application de l'article 8, § 1 de la CCT 103 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.

§ 2. L'exception de l'article 8, § 3, deuxième tiret, de la CCT 103 (emploi de fin de carrière à l'âge de 50 ans avec 28 ans de carrière, sans allocation ONEM) reste d'application.

CHAPITRE IV

RÈGLES D'ORGANISATION

Art. 6 - § 1er. Le seuil quant aux absences simultanées de travailleurs dans l'entreprise ou le service, tel que prévu à l'article 16 de la CCT 103, est maintenu, quant aux employés, à 7%.

§ 2. De bedienden van 55 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties met 1/5de of met de helft verminderen in het kader van de cao 103 of 170 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 cao afgevoerd worden van de organisatieregels voor de 1/5de 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 170 (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 55 jaar.

Art. 10 - De bedienden die op 31 december 2022 recht hebben op een aanvullende premie tijdskrediet op basis van een vroegere sectorale cao, behouden dit recht.

§ 2. 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 103 ou 170 ne sont pas pris en compte pour l'application du seuil.

§ 3. Le seuil prévu au § 1er peut être modifié au niveau de l'entreprise, par CCT ou par règlement de travail.

Art. 7 - Conformément à l'article 6 de la CCT 103, les entreprises peuvent déroger, moyennant une CCT aux règles afférentes à l'organisation de la diminution de carrière d'1/5 lorsqu'il s'agit de travail en équipes ou en cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

CHAPITRE V

PRIMES COMPLÉMENTAIRES

Art. 8 - § 1er. Les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5ème dans le cadre de la CCT 103 ont droit à une prime complémentaire de 90 EUR brut par mois, à partir de l'âge de 60 ans.

§ 2. Les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 dans le cadre de la CCT 170 (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 103 ont droit à une prime complémentaire de 90 EUR brut par mois, à partir de l'âge de 55 ans.

Art. 9 - Les employés occupés à temps plein ou les employés y assimilés qui réduisent leurs prestations de travail de la moitié, ont droit à une prime complémentaire de 110 EUR brut par mois, à partir de l'âge de 55 ans.

Art. 10 - Les employés qui, au 31 décembre 2022, ont droit à une prime complémentaire crédit-temps sur la base d'une CCT sectorielle antérieure, conservent ce droit.

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 170 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 sectoren 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 170, 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

Art. 11 - Les primes complémentaires sont payées par l'employeur qui peut en demander le remboursement auprès du Fonds social, y compris la cotisation patronale spéciale.

Les demandes de remboursement peuvent être introduites au cours des 3 années calendriers qui suivent l'année calendrier au cours de laquelle les primes ont été payées.

À l'issue de cette période le droit au remboursement est échu.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS COMMUNES

Art. 12 - Les employés qui font partie des catégories de personnes suivantes ne peuvent se prévaloir des mesures contenues dans la CCT 103 ou 170 et des dispositions de la présente convention collective de travail, que moyennant accord préalable de leur employeur :

- le personnel de direction, tel que défini à l'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales ;
- le personnel de confiance, tel que visé par l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail.

Art. 13 - En cas de licenciement collectif, le délai de préavis et l'indemnité de rupture pour les employés qui bénéficient d'un régime de travail tel que visé dans les CCT 103 ou 170, quelle que soit la formule de crédit-temps, doivent être calculés sur base de la rémunération normale à temps plein.

Art. 14 - Les entreprises ayant un organe de concertation sont tenues de fournir tous les trois mois des chiffres concernant l'application du régime du crédit-temps dans l'entreprise et la répercussion sur le volume de l'emploi. Chaque année il sera consacré à ce rapport une discussion

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 treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2023.

au sein de l'organe de concertation approprié. De manière plus précise, les organes de concertation appropriés veilleront à ce que la prise du crédit-temps n'engendre pas une augmentation de la charge de travail dans les services concernés. Le cas échéant, de l'emploi de remplacement pourra être envisagé.

CHAPITRE VII

DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 15 - La présente CCT sort ses effets à partir du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023.

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED 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 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen;
- cao 170: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, 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;
- 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 170 wordt rekening gehouden met de bijzondere toepassingsmodaliteiten vervat in de artikelen 4 tot en met 14 hierna.

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

Article 1er - La présente convention collective de travail (CCT) 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.

Art. 2 - Pour l'application de cette CCT il y a lieu d'entendre par:

- CCT 103 : la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ;
- CCT 170 : la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 du Conseil National du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration ;
- Fonds social : le Fonds social de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

Art. 3 - Pour l'application des CCT 103 et 170 il est tenu compte des modalités d'application particulières contenues aux articles 4 à 14 y compris, ci-après.

HOOFDSTUK II

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Art. 4 - § 1. De bedienden hebben recht op een voltijds 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 1/5de 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 170 wordt de leeftijdsgrens behouden op 55 jaar voor de bedienden die hun arbeidsprestaties met 1/5de 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, eerste lid, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door art. 4 van het koninklijk besluit 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%.

CHAPITRE II

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Art. 4 - § 1er. Les employés ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 51 mois au maximum pour fournir des soins, comme prévu dans l'article 4, § 1, a), b) et c) de la CCT 103.

§ 2. Les employés ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 36 mois au maximum pour suivre une formation, comme prévu dans l'article 4, § 2 de la CCT 103.

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

CHAPITRE III

EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Art. 5 - § 1er. En application de la CCT 170 la limite d'âge est maintenue à 55 ans pour les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 ou à mi-temps en application de l'article 8, § 1 de la CCT 103 et qui remplissent les conditions de 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'arrêté royal du 30 décembre 2014.

§ 2. L'exception de l'article 8, § 3, deuxième tiret, de la CCT 103 (emploi de fin de carrière à l'âge de 50 ans avec 28 ans de carrière, sans allocation ONEM) reste d'application.

CHAPITRE IV

RÈGLES D'ORGANISATION

Art. 6 - § 1er. Le seuil quant aux absences simultanées de travailleurs dans l'entreprise ou le service, tel que prévu à l'article 16 de la CCT 103, est maintenu, quant aux employés, à 7%.

§ 2. De bedienden van 55 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties met 1/5de of met de helft verminderen in het kader van de cao 103 of 170 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 cao afgeweken worden van de organisatieregels voor de 1/5de 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 vanaf 1 januari 2024 recht op een aanvullende premie van 101,09 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 170 (landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan of een zwaar beroep) of artikel 8, § 3, tweede streepje, van de cao 103 hebben vanaf 1 januari 2024 recht op een aanvullende premie van 101,09 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 vanaf 1 januari 2024 recht op een aanvullende premie van 123,55 EUR bruto per maand vanaf de leeftijd van 55 jaar.

Art. 10 - De bedienden die op 31 december 2023 recht hebben op een aanvullende premie tijdskrediet op basis van een vroegere sectorale cao, behouden dit recht.

§ 2. 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 103 ou 170 ne sont pas pris en compte pour l'application du seuil.

§ 3. Le seuil prévu au § 1er peut être modifié au niveau de l'entreprise, par CCT ou par règlement de travail.

Art. 7 - Conformément à l'article 6 de la CCT 103, les entreprises peuvent déroger, moyennant une CCT aux règles afférentes à l'organisation de la diminution de carrière d'1/5 lorsqu'il s'agit de travail en équipes ou en cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

CHAPITRE V

PRIMES COMPLÉMENTAIRES

Art. 8 - § 1er. Les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5ème dans le cadre de la CCT 103 ont droit à partir du 1er janvier 2024 à une prime complémentaire de 101,09 EUR brut par mois, à partir de l'âge de 60 ans.

§ 2. Les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 dans le cadre de la CCT 170 (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 103 ont droit à partir du 1er janvier 2024 à une prime complémentaire de 101,09 EUR brut par mois, à partir de l'âge de 55 ans.

Art. 9 - Les employés occupés à temps plein ou les employés y assimilés qui réduisent leurs prestations de travail de la moitié, ont droit à partir du 1er janvier 2024 à une prime complémentaire de 123,55 EUR brut par mois, à partir de l'âge de 55 ans.

Art. 10 - Les employés qui, au 31 décembre 2023, ont droit à une prime complémentaire crédit-temps sur la base d'une CCT sectorielle antérieure, conservent ce droit.

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 170 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 sectoren 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 170, 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

Art. 11 - Les primes complémentaires sont payées par l'employeur qui peut en demander le remboursement auprès du Fonds social, y compris la cotisation patronale spéciale.

Les demandes de remboursement peuvent être introduites au cours des 3 années calendriers qui suivent l'année calendrier au cours de laquelle les primes ont été payées.

À l'issue de cette période le droit au remboursement est échu.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS COMMUNES

Art. 12 - Les employés qui font partie des catégories de personnes suivantes ne peuvent se prévaloir des mesures contenues dans la CCT 103 ou 170 et des dispositions de la présente convention collective de travail, que moyennant accord préalable de leur employeur :

- le personnel de direction, tel que défini à l'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales ;
- le personnel de confiance, tel que visé par l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail.

Art. 13 - En cas de licenciement collectif, le délai de préavis et l'indemnité de rupture pour les employés qui bénéficient d'un régime de travail tel que visé dans les CCT 103 ou 170, quelle que soit la formule de crédit-temps, doivent être calculés sur base de la rémunération normale à temps plein.

Art. 14 - Les entreprises ayant un organe de concertation sont tenues de fournir tous les trois mois des chiffres concernant l'application du régime du crédit-temps dans l'entreprise et la répercussion sur le volume de l'emploi. Chaque année il sera consacré à ce rapport une discussion

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 treedt in werking op 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

au sein de l'organe de concertation approprié. De manière plus précise, les organes de concertation appropriés veilleront à ce que la prise du crédit-temps n'engendre pas une augmentation de la charge de travail dans les services concernés. Le cas échéant, de l'emploi de remplacement pourra être envisagé.

CHAPITRE VII

DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 15 - La présente CCT sort ses effets à partir du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025.

Sectorakkoord Vlaamse aanmoedigingspremie van 7 mei 2012

De ondertekenende partijen verklaren dat de bedienden ressorterend onder het Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving in het Besluit van 1 maart 2002, aanspraak kunnen maken op volgende Vlaamse aanmoedigingspremies en dit rekening houdende met de door hetzelfde Besluit voorziene voorwaarden:

- aanmoedigingspremie in het kader van een opleidingskrediet
- aanmoedigingspremie in het kader van een zorgkrediet
- aanmoedigingspremie voor een vermindering van arbeidsduur in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

Dit akkoord gaat in op 1 januari 2012 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Dit akkoord kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Gesloten te Brussel, op 7 mei 2012

VERVOERSKOSTEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

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.

HOOFDSTUK II

GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER

Art. 2 - § 1. De werkgeverstussenkomst in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer (NMBS, De Lijn, MIVB, TEC, Waterbus) bedraagt 80% van de prijs van het vervoersbewijs. Voor de NMBS wordt verwezen naar de prijs van de treinkaart in 2e klasse voor een overeenstemmende afstand.

§ 2. Aan de ondernemingen wordt aanbevolen een derdebetalersovereenkomst 80/20 te sluiten met de NMBS, zodat de bediende zelf niets hoeft te betalen bij de aanschaf van zijn vervoerbewijs.

§ 3. Met ingang van 1 december 2021 wordt de werkgeverstussenkomst in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer verhoogd tot 90% van de prijs van het vervoersbewijs, tenzij de onderneming een derdebetalersovereenkomst 80/20 heeft gesloten (zie § 2), in welk geval de tussenkomst van 80% behouden blijft.

§ 4. Bij gecombineerd gebruik van openbaar vervoer en privévervoer wordt de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten bepaald volgens artikel 2, § 1 tot 3 voor wat betreft de afstand door de bediende afgelegd

FRAIS DE TRANSPORT

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - La présente convention collective de travail (CCT) 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.

CHAPITRE II

TRANSPORT EN COMMUN PUBLIC

Art. 2 - § 1er. L'intervention de l'employeur dans le prix du transport en commun public (SNCB, De Lijn, STIB, TEC, Waterbus) est de 80 % du prix du titre de transport. Pour la SNCB il est référé au prix de la carte train 2e classe pour une distance correspondante.

§ 2. Il est recommandé aux entreprises de conclure un contrat de tiers-payant 80/20 avec la SNCB, afin que l'employé ne doive rien payer lors de l'achat de son titre de transport.

§ 3. À partir du 1er décembre 2021, l'intervention de l'employeur dans le prix du transport en commun public est portée à 90% du prix du titre de transport, sauf si l'entreprise a conclu un contrat tiers-payant 80/20 (voir § 2), auquel cas l'intervention de 80% est maintenue.

§ 4. En cas de combinaison du transport public et du transport privé, l'intervention financière de l'employeur dans les frais de transport est fixée selon l'article 2, § 1 au 3 en ce qui concerne la distance que l'employé parcourt en transport public

met het openbaar vervoer en volgens de artikelen 4 en 5 voor wat betreft de afstand afgelegd met een privé vervoermiddel.

Art. 3 - De bedienden in kwestie leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij op eer en geweten bevestigen dat zij bij de verplaatsingen tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer of het gemengd vervoer vermeld in artikel 3, over een afstand van ten minste 1 kilometer.

Zij dienen iedere wijziging van deze toestand binnen de kortst mogelijke tijd mede te delen.

De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

HOOFDSTUK III

PRIVÉVERVOER

Art. 4 - § 1. Voor de bedienden die gebruik maken van een ander vervoermiddel om zich te verplaatsen over een afstand van ten minste 1 kilometer, wordt de werkgeversbijdrage berekend op basis van de tabel met forfaitaire bedragen opgenomen in bijlage 1.

§ 2. De bedienden in kwestie leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij op eer en geweten bevestigen dat zij bij de verplaatsingen tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van een gemotoriseerd privé-verplaatsingsmiddel over ten minste 1 kilometer.

Zij dienen iedere wijziging van deze toestand binnen de kortst mogelijke tijd mede te delen.

De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

§ 3. Het aantal in aanmerking te nemen kilometers wordt in gemeenschappelijk akkoord op ondernemingsvlak vastgesteld.

et selon les articles 4 et 5 en ce qui concerne la distance que l'employé parcourt en moyen de transport privé.

Art. 3 - Les employés en cause confirment à leur employeur dans une déclaration écrite sur l'honneur qu'ils utilisent régulièrement pour les déplacements entre l'adresse de résidence habituelle et le lieu du travail, les transports en commun publics autres que le transport en train ou le transport combiné mentionné dans l'article 3, sur une distance d'au moins 1 kilomètre.

Ils signaleront toute modification à cette situation dans le plus bref délai.

L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

CHAPITRE III

TRANSPORT PRIVÉ

Art. 4 - § 1er. Pour les employés qui utilisent un autre moyen de transport pour se déplacer sur une distance d'au moins 1 kilomètre, l'intervention de l'employeur est calculée sur base de la grille des montants forfaitaires reprise en annexe 1.

§ 2. Les employés en cause confirment à leur employeur dans une déclaration écrite sur l'honneur qu'ils utilisent régulièrement pour les déplacements entre l'adresse de résidence habituelle et le lieu du travail, un moyen de transport privé motorisé, sur une distance d'au moins 1 kilomètre.

Ils signaleront toute modification à cette situation dans le plus bref délai.

L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

§ 3. Le nombre de kilomètres à prendre en considération sera déterminé de commun accord au niveau de l'entreprise.

In geval van betwisting wordt verwezen naar het "Boek der wettelijke afstanden" goedgekeurd door het koninklijk besluit van 15 oktober 1969 (B.S. 10 juli 1970).

HOOFDSTUK IV

FIETSVERGOEDING

Art. 5 - § 1. Voor de bedienden die over een afstand van ten minste 1 kilometer gebruik maken van de fiets om zich te verplaatsen tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling wordt de werkgeverstussenkomst vastgesteld op 0,27 EUR per kilometer (heen en terug).

§ 2. De bedienden in kwestie leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring op eer voor waarin zij verklaren dat zij bij de verplaatsingen tussen de gebruikelijk verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van de fiets over een afstand van ten minste 1 kilometer.

Zij dienen iedere wijziging van deze toestand binnen de kortst mogelijke tijd mede te delen.

De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

§ 3. De fietsvergoeding kan voor dezelfde afstand niet gecumuleerd worden met de tussenkomst voor andere vervoermiddelen.

§ 4. De praktische modaliteiten voor de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak om misbruik te voorkomen.

HOOFDSTUK V

VERVOER GEORGANISEERD DOOR DE WERKGEVER

Art. 6 - Wanneer de onderneming zelf het vervoer van de bedienden organiseert, met of zonder financiële tussenkomst van de bedienden

En cas de litige l'on se référera au "Livre des distances légales" approuvé par arrêté royal du 15 octobre 1969 (M.B. 10 juillet 1970).

CHAPITRE IV

L'INDEMNITÉ VÉLO

Art. 5 - § 1er. Pour les employés qui utilisent le vélo pour se déplacer sur une distance d'au moins 1 km, entre l'adresse de résidence habituelle et le lieu de travail, l'intervention de l'employeur est déterminée à 0,27 EUR par kilomètre (aller et retour).

§ 2. Les employés en cause présentent à leur employeur une déclaration sur l'honneur signée, certifiant qu'ils utilisent régulièrement le vélo pour les déplacements entre l'adresse de résidence habituelle et le lieu du travail, sur une distance d'au moins 1 kilomètre.

Ils signaleront toute modification à cette situation dans le plus bref délai.

L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

§ 3. L'indemnité vélo ne peut être cumulée pour la même distance avec l'intervention pour les autres moyens de transport.

§ 4. Les modalités pratiques pour l'octroi de l'indemnité vélo seront fixées au niveau de l'entreprise avec le but de prévenir des abus.

CHAPITRE V

TRANSPORT ORGANISÉ PAR L'EMPLOYEUR

Art. 6 - Lorsque l'entreprise organise elle-même le transport des employés, avec ou sans participation financière des employés dans le coût, il

in de kosten ervan, wordt bij de berekening van de werkgeversbijdrage rekening gehouden met de kosten die de onderneming hierdoor reeds draagt.

In dat geval mag het werkgeversaandeel voor het door de bediende individueel afgelegde traject niet minder bedragen dan hetgeen bepaald is in de artikelen 2, 4 of 5.

HOOFDSTUK VI

TERUGBETALINGS-MODALITEITEN

Art. 7 - De werkgeversbijdrage wordt ten minste maandelijks uitgekeerd.

De bedienden die gebruik maken van een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel dienen de vervoerbewijzen voor te leggen.

HOOFDSTUK VII

SLOTBEPALINGEN

Art. 8 - Deze cao vervangt de cao van 23 november 2021 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten, registratienr. 170294.

Art. 9 - De onderhavige cao heeft uitwerking vanaf 1 oktober 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maand, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

est tenu compte des frais que l'entreprise supporte déjà pour le calcul de l'intervention des employeurs.

Dans ce cas, la quote-part des employeurs pour le trajet parcouru par l'employé individuellement, ne peut pas être inférieure à ce qui est prévu aux articles 2, 4 ou 5.

CHAPITRE VI

MODALITÉS DE REMBOURSEMENT

Art. 7 - L'intervention des employeurs est liquidée au moins mensuellement.

Les employés qui utilisent un moyen de transport en commun public sont tenus de présenter les titres de transport.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Art. 8 - La présente CCT remplace la CCT du 23 novembre 2021 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport, n° d'enregistrement 170294.

Art. 9 - La présente CCT sort ses effets à partir du 1er octobre 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

BIJLAGE:
TUSSENKOMST PRIVÉ-VERVOER
 met ingang van 1/12/2021

ANNEXE :
INTERVENTION TRANSPORT PRIVÉ
 à partir du 1/12/2021

Afstand	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijke bijdrage van de werkgever	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever treinkaart voor deeltijds werkenden
<i>Distance</i>	<i>Intervention hebdomadaire de l'employeur</i>	<i>Intervention mensuelle de l'employeur</i>	<i>Intervention trimestrielle de l'employeur</i>	<i>Intervention annuelle de l'employeur</i>	<i>Intervention de l'employeur carte train temps partiel</i>
Km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1 - 3	6,19	20,34	56,67	204,46	6,78
4	6,66	22,20	61,93	221,99	7,83
5	7,24	23,83	67,77	240,68	8,65
6	7,70	25,47	71,27	254,71	9,35
7	8,07	27,11	75,95	271,06	10,04
8	8,53	28,52	79,45	286,26	10,51
9	8,99	30,38	84,13	301,44	10,99
10	9,46	31,55	88,80	316,63	11,45
11	10,04	33,89	93,47	334,15	12,04
12	10,51	35,05	98,15	349,35	12,39
13	10,99	36,22	102,82	368,04	12,97
14	11,45	38,56	107,49	383,23	13,32
15	11,92	39,73	111,00	398,42	13,78
16	12,50	41,49	116,84	415,94	14,13
17	12,97	43,23	120,35	431,13	14,61
18	13,45	44,40	125,02	447,48	14,96
19	14,02	46,73	130,86	465,01	15,42
20	14,49	47,91	134,36	480,21	15,88
21	14,96	49,67	139,04	495,39	16,24
22	15,42	51,40	143,71	512,92	16,71
23	16,01	53,16	148,38	530,44	17,17
24	16,48	54,34	153,06	546,81	17,53
25	16,83	56,67	157,73	563,16	17,88
26	17,53	57,84	162,40	580,68	18,58
27	17,88	59,58	167,08	595,87	18,93
28	18,22	61,93	171,75	612,23	19,29
29	18,93	63,09	175,26	628,59	19,63
30	19,29	64,26	179,93	643,77	19,98
31-33	20,10	67,77	189,28	674,16	20,79
34-36	21,73	72,44	202,13	723,23	22,44
37-39	23,01	77,11	216,15	769,96	23,72
40-42	24,53	81,78	229,00	817,87	25,23
43-45	25,94	86,46	243,02	868,10	26,63

Afstand	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijke bijdrage van de werkgever	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever treinkaart voor deeltijds werkenden
<i>Distance</i>	<i>Intervention hebdomadaire de l'employeur</i>	<i>Intervention mensuelle de l'employeur</i>	<i>Intervention trimestrielle de l'employeur</i>	<i>Intervention annuelle de l'employeur</i>	<i>Intervention de l'employeur carte train temps partiel</i>
Km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
46-48	27,57	91,13	255,88	914,84	27,92
49-51	28,86	96,98	269,90	963,91	29,80
52-54	29,80	100,48	279,24	997,80	30,96
55-57	30,96	102,82	287,42	1028,18	32,14
58-60	32,14	106,33	297,93	1064,40	33,30
61-65	33,30	109,82	309,62	1104,11	34,47
66-70	35,05	115,67	324,81	1160,20	36,81
71-75	36,22	121,51	340,00	1212,78	39,14
76-80	38,56	126,18	354,02	1265,35	40,31
81-85	39,73	132,02	370,37	1321,44	42,65
86-90	41,49	137,87	385,57	1375,18	44,40
91-95	43,23	142,55	400,75	1432,43	46,16
96-100	44,40	148,38	414,77	1482,67	48,49
101-105	46,16	154,22	431,13	1538,75	50,24
106-110	47,91	160,07	446,32	1594,83	51,40
111-115	49,67	164,74	461,51	1647,41	53,16
116-120	51,40	170,58	477,86	1708,17	54,91
121-125	52,58	175,26	493,06	1758,41	57,25
126-130	54,34	181,10	508,24	1813,32	58,42
131-135	56,08	186,94	523,43	1870,57	60,76
136-140	57,25	192,78	538,62	1921,98	60,76
141-145	59,58	197,46	552,64	1973,39	63,09
146-150	61,93	204,46	573,68	2049,33	65,43
151-155	61,93	207,97	581,85	2080,87	-
156-160	64,26	212,64	597,04	2132,29	-
161-165	65,43	218,49	612,23	2183,69	-
166-170	66,60	223,16	626,25	2236,27	-
171-175	68,93	229,00	640,27	2287,68	-
176-180	70,11	234,84	655,46	2339,09	-
181-185	72,44	238,35	669,48	2391,67	-
186-190	73,60	244,19	683,50	2443,08	-
191-195	74,78	250,04	698,69	2494,48	-
196-200	77,11	254,71	712,71	2547,06	-

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

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.

HOOFDSTUK II

GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER

Art. 2 - § 1. De werkgeverstussenkomst in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer (NMBS, De Lijn, MIVB, TEC, Waterbus) bedraagt 80% van de prijs van het vervoersbewijs. Voor de NMBS wordt verwezen naar de prijs van de treinkaart in 2e klasse voor een overeenstemmende afstand.

§ 2. Aan de ondernemingen wordt aanbevolen een derdebetalersovereenkomst 80/20 te sluiten met de NMBS, zodat de bediende zelf niets hoeft te betalen bij de aanschaf van zijn vervoerbewijs.

§ 3. Met ingang van 1 januari 2024 wordt de werkgeverstussenkomst in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer verhoogd tot 100% van de prijs van het vervoersbewijs, tenzij de onderneming een derdebetalersovereenkomst 80/20 heeft gesloten (zie § 2), in welk geval de tussenkomst van 80% behouden blijft.

§ 4. Bij gecombineerd gebruik van openbaar vervoer en privévervoer wordt de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten bepaald volgens artikel 2, § 1 tot 3 voor wat betreft de afstand door de bediende afgelegd met het openbaar vervoer en volgens de artikelen 4 en 5 voor wat betreft de afstand afgelegd met

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - La présente convention collective de travail (CCT) 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.

CHAPITRE II

TRANSPORT EN COMMUN PUBLIC

Art. 2 - § 1er. L'intervention de l'employeur dans le prix du transport en commun public (SNCB, De Lijn, STIB, TEC, Waterbus) est de 80 % du prix du titre de transport. Pour la SNCB il est référé au prix de la carte train 2e classe pour une distance correspondante.

§ 2. Il est recommandé aux entreprises de conclure un contrat de tiers-payant 80/20 avec la SNCB, afin que l'employé ne doive rien payer lors de l'achat de son titre de transport.

§ 3. À partir du 1er janvier 2024, l'intervention de l'employeur dans le prix du transport en commun public est portée à 100% du prix du titre de transport, sauf si l'entreprise a conclu un contrat tiers-payant 80/20 (voir § 2), auquel cas l'intervention de 80% est maintenue.

§ 4. En cas de combinaison du transport public et du transport privé, l'intervention financière de l'employeur dans les frais de transport est fixée selon l'article 2, § 1 au 3 en ce qui concerne la distance que l'employé parcourt en transport public et selon les articles 4 et 5 en ce qui concerne la distance que l'employé parcourt en moyen de

een privé vervoermiddel.

Art. 3 - De bedienden in kwestie leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij op eer en geweten bevestigen dat zij bij de verplaatsingen tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer of het gemengd vervoer vermeld in artikel 3, over een afstand van ten minste 1 kilometer.

Zij dienen iedere wijziging van deze toestand binnen de kortst mogelijke tijd mede te delen.

De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

HOOFDSTUK III

PRIVÉVERVOER

Art. 4 - § 1. Voor de bedienden die gebruik maken van een ander vervoermiddel om zich te verplaatsen over een afstand van ten minste 1 kilometer, wordt de werkgeversbijdrage berekend op basis van de tabel met forfaitaire bedragen opgenomen in bijlage 1.

§ 2. De bedienden in kwestie leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij op eer en geweten bevestigen dat zij bij de verplaatsingen tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van een gemotoriseerd privé-verplaatsingsmiddel over ten minste 1 kilometer.

Zij dienen iedere wijziging van deze toestand binnen de kortst mogelijke tijd mede te delen.

De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

§ 3. Het aantal in aanmerking te nemen kilometers wordt in gemeenschappelijk akkoord op ondernemingsvlak vastgesteld.

In geval van betwisting wordt verwezen naar het "Boek der wettelijke afstanden" goedgekeurd

transport privé.

Art. 3 - Les employés en cause confirment à leur employeur dans une déclaration écrite sur l'honneur qu'ils utilisent régulièrement pour les déplacements entre l'adresse de résidence habituelle et le lieu du travail, les transports en commun publics autres que le transport en train ou le transport combiné mentionné dans l'article 3, sur une distance d'au moins 1 kilomètre.

Ils signaleront toute modification à cette situation dans le plus bref délai.

L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

CHAPITRE III

TRANSPORT PRIVÉ

Art. 4 - § 1er. Pour les employés qui utilisent un autre moyen de transport pour se déplacer sur une distance d'au moins 1 kilomètre, l'intervention de l'employeur est calculée sur base de la grille des montants forfaitaires reprise en annexe 1.

§ 2. Les employés en cause confirment à leur employeur dans une déclaration écrite sur l'honneur qu'ils utilisent régulièrement pour les déplacements entre l'adresse de résidence habituelle et le lieu du travail, un moyen de transport privé motorisé, sur une distance d'au moins 1 kilomètre.

Ils signaleront toute modification à cette situation dans le plus bref délai.

L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

§ 3. Le nombre de kilomètres à prendre en considération sera déterminé de commun accord au niveau de l'entreprise.

En cas de litige l'on se référera au "Livre des distances légales" approuvé par arrêté royal du 15

door het koninklijk besluit van 15 oktober 1969 (B.S. 10 juli 1970).

HOOFDSTUK IV

FIETSVERGOEDING

Art. 5 - § 1. Voor de bedienden die over een afstand van ten minste 1 kilometer gebruik maken van de fiets om zich te verplaatsen tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling wordt de werkgeverstussenkomst vastgesteld op 0,27 EUR per kilometer (heen en terug).

§ 2. De bedienden in kwestie leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring op eer voor waarin zij verklaren dat zij bij de verplaatsingen tussen de gebruikelijk verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van de fiets over een afstand van ten minste 1 kilometer.

Zij dienen iedere wijziging van deze toestand binnen de kortst mogelijke tijd mede te delen.

De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

§ 3. De fietsvergoeding kan voor dezelfde afstand niet gecumuleerd worden met de tussenkomst voor andere vervoermiddelen.

§ 4. De praktische modaliteiten voor de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak om misbruik te voorkomen.

HOOFDSTUK V

VERVOER GEORGANISEERD DOOR DE WERKGEVER

Art. 6 - Wanneer de onderneming zelf het vervoer van de bedienden organiseert, met of zonder financiële tussenkomst van de bedienden in de kosten ervan, wordt bij de berekening van de werkgeversbijdrage rekening gehouden met

octobre 1969 (M.B. 10 juillet 1970).

CHAPITRE IV

L'INDEMNITÉ VÉLO

Art. 5 - § 1er. Pour les employés qui utilisent le vélo pour se déplacer sur une distance d'au moins 1 km, entre l'adresse de résidence habituelle et le lieu de travail, l'intervention de l'employeur est déterminée à 0,27 EUR par kilomètre (aller et retour).

§ 2. Les employés en cause présentent à leur employeur une déclaration sur l'honneur signée, certifiant qu'ils utilisent régulièrement le vélo pour les déplacements entre l'adresse de résidence habituelle et le lieu du travail, sur une distance d'au moins 1 kilomètre.

Ils signaleront toute modification à cette situation dans le plus bref délai.

L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

§ 3. L'indemnité vélo ne peut être cumulée pour la même distance avec l'intervention pour les autres moyens de transport.

§ 4. Les modalités pratiques pour l'octroi de l'indemnité vélo seront fixées au niveau de l'entreprise avec le but de prévenir des abus.

CHAPITRE V

TRANSPORT ORGANISÉ PAR L'EMPLOYEUR

Art. 6 - Lorsque l'entreprise organise elle-même le transport des employés, avec ou sans participation financière des employés dans le coût, il est tenu compte des frais que l'entreprise supporte déjà pour le calcul de l'intervention des

de kosten die de onderneming hierdoor reeds draagt.

In dat geval mag het werkgeversaandeel voor het door de bediende individueel afgelegde traject niet minder bedragen dan hetgeen bepaald is in de artikelen 2, 4 of 5.

HOOFDSTUK VI

TERUGBETALINGS- MODALITEITEN

Art. 7 - De werkgeversbijdrage wordt ten minste maandelijks uitgekeerd.

De bedienden die gebruik maken van een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel dienen de vervoerbewijzen voor te leggen.

HOOFDSTUK VII

SLOTBEPALINGEN

Art. 8 - Deze cao vervangt de cao van 28 september 2023 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten, registratienr. 183210.

Art. 9 - De onderhavige cao heeft uitwerking vanaf 1 januari 2024 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maand, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

employeurs.

Dans ce cas, la quote-part des employeurs pour le trajet parcouru par l'employé individuellement, ne peut pas être inférieure à ce qui est prévu aux articles 2, 4 ou 5.

CHAPITRE VI

MODALITÉS DE REMBOURSEMENT

Art. 7 - L'intervention des employeurs est liquidée au moins mensuellement.

Les employés qui utilisent un moyen de transport en commun public sont tenus de présenter les titres de transport.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Art. 8 - La présente CCT remplace la CCT du 28 septembre 2023 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport, n° d'enregistrement 183210.

Art. 9 - La présente CCT sort ses effets à partir du 1er janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

BIJLAGE:
TUSSENKOMST PRIVÉ-VERVOER
 met ingang van 1/01/2024

ANNEXE :
INTERVENTION TRANSPORT PRIVÉ
 à partir du 1/01/2024

Afstand	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Driemaandelijkse bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever treinkaart voor deeltijds werkenden
<i>Distance</i>	<i>Intervention hebdomadaire de l'employeur</i>	<i>Intervention mensuelle de l'employeur</i>	<i>Intervention trimestrielle de l'employeur</i>	<i>Intervention annuelle de l'employeur</i>	<i>Intervention de l'employeur carte train temps partiel</i>
Km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1 - 3	6,97	22,88	63,75	230,02	7,63
4	7,49	24,97	69,67	249,74	8,81
5	8,15	26,81	76,24	270,77	9,73
6	8,67	28,65	80,18	286,54	10,52
7	9,07	30,49	85,44	304,95	11,30
8	9,59	32,08	89,38	322,04	11,83
9	10,11	34,17	94,64	339,12	12,36
10	10,65	35,49	99,90	356,21	12,88
11	11,30	38,12	105,15	375,92	13,54
12	11,83	39,43	110,42	393,01	13,93
13	12,36	40,75	115,67	414,04	14,59
14	12,88	43,38	120,92	431,14	14,99
15	13,41	44,69	124,87	448,22	15,51
16	14,06	46,67	131,44	467,94	15,90
17	14,59	48,63	135,39	485,02	16,43
18	15,13	49,95	140,65	503,42	16,83
19	15,77	52,58	147,22	523,14	17,35
20	16,31	53,89	151,15	540,23	17,87
21	16,83	55,87	156,42	557,31	18,27
22	17,35	57,83	161,67	577,04	18,79
23	18,01	59,81	166,93	596,74	19,32
24	18,54	61,13	172,19	615,16	19,72
25	18,93	63,75	177,45	633,56	20,11
26	19,72	65,07	182,70	653,27	20,90
27	20,11	67,03	187,97	670,36	21,29
28	20,50	69,67	193,22	688,76	21,70
29	21,29	70,98	197,17	707,16	22,08
30	21,70	72,30	202,42	724,24	22,47
31-33	22,61	76,24	212,94	758,43	23,39
34-36	24,44	81,50	227,40	813,63	25,24
37-39	25,89	86,75	243,17	866,21	26,69
40-42	27,60	92,00	257,62	920,10	28,39
43-45	29,19	97,27	273,40	976,61	29,96

Afstand	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Driemaandelijkse bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever treinkaart voor deeltijds werkenden
<i>Distance</i>	<i>Intervention hebdomadaire de l'employeur</i>	<i>Intervention mensuelle de l'employeur</i>	<i>Intervention trimestrielle de l'employeur</i>	<i>Intervention annuelle de l'employeur</i>	<i>Intervention de l'employeur carte train temps partiel</i>
Km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
46-48	31,02	102,52	287,86	1029,20	31,41
49-51	32,46	109,10	303,64	1084,40	33,53
52-54	33,53	113,04	314,15	1122,52	34,83
55-57	34,83	115,67	323,35	1156,70	36,15
58-60	36,15	119,62	335,17	1197,45	37,46
61-65	37,46	123,55	348,32	1242,13	38,78
66-70	39,43	130,13	365,41	1305,22	41,41
71-75	40,75	136,70	382,50	1364,37	44,03
76-80	43,38	141,95	398,27	1423,52	45,35
81-85	44,69	148,53	416,67	1486,62	47,98
86-90	46,67	155,10	433,76	1547,07	49,95
91-95	48,63	160,37	450,84	1611,49	51,93
96-100	49,95	166,93	466,62	1668,00	54,55
101-105	51,93	173,50	485,02	1731,09	56,52
106-110	53,89	180,07	502,11	1794,19	57,83
111-115	55,87	185,33	519,19	1853,34	59,81
116-120	57,83	191,90	537,59	1921,69	61,78
121-125	59,15	197,17	554,69	1978,21	64,40
126-130	61,13	203,74	571,77	2039,99	65,72
131-135	63,10	210,30	588,86	2104,39	68,35
136-140	64,40	216,88	605,94	2162,23	68,35
141-145	67,03	222,14	621,72	2220,06	70,98
146-150	69,67	230,02	645,38	2305,50	73,60
151-155	69,67	233,97	654,58	2340,98	-
156-160	72,30	239,22	671,67	2398,83	-
161-165	73,60	245,80	688,76	2456,66	-
166-170	74,92	251,05	704,53	2515,80	-
171-175	77,55	257,62	720,31	2573,65	-
176-180	78,87	264,20	737,39	2631,48	-
181-185	81,50	268,14	753,16	2690,62	-
186-190	82,80	274,72	768,94	2748,47	-
191-195	84,12	281,29	786,03	2806,29	-
196-200	86,75	286,54	801,80	2865,44	-

Aanbeveling betreffende het mobiliteitsbudget van 1 juli 2019

In uitvoering van het protocol van akkoord 2019-2020 van 19 juni 2019 bevelen de sociale partners aan een systeem van mobiliteitsbudget in te voeren op ondernemingsvlak, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 29 maart 2019.

Deze aanbeveling treedt in werking op 1 juli 2019.

Recommandation concernant le budget mobilité du 1 juillet 2019

En exécution du protocole d'accord 2019-2020 du 19 mai 2019, les partenaires sociaux recommandent d'instaurer un budget mobilité au niveau de l'entreprise, conformément aux dispositions de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité, publiée au Moniteur Belge du 29 mars 2019.

Cette recommandation entre en vigueur le 1er juillet 2019.

VORMING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende de vormingsinspanningen

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

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.

HOOFDSTUK II

DEFINITIES

Art. 2 - Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt bedoeld onder :

VORMINGSFONDS "LOGOS":

- het paritair beheerd sectoraal vormingsfonds "LOGOS", dat tot doel heeft
- de bevordering van sectorale opleidingsinitiatieven
- de financiering van bedrijfsgerichte opleidingen
- de opleiding van risicogroepen.

FORMELE OPLEIDING: door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme.

INFORMELE OPLEIDING: de opleidingsactiviteiten, andere dan de formele opleidingen die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een

FORMATION

Convention collective de travail du 28 septembre 2023 relative aux engagements de formation

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - La présente convention collective de travail (CCT) 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.

CHAPITRE II

DÉFINITIONS

Art. 2 - Pour l'application de la présente convention, on entend par :

FONDS DE FORMATION « LOGOS »:

- le fonds de formation sectoriel « LOGOS », géré paritairement, ayant pour objet
- la promotion d'initiatives de formation sectorielles
- le financement de formations axées sur l'entreprise
- la formation de groupes à risque.

FORMATION FORMELLE : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise.

FORMATION INFORMELLE : les activités de formation, autres que les formations formelles, qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré

hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoelenden.

HOOFDSTUK III

OPLEIDINGSPLAN

Art. 3 - Iedere werkgever stelt jaarlijks, in uitvoering van artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 10 november 2022), vóór 31 maart een opleidingsplan op.

Hierbij besteedt de werkgever in het bijzonder aandacht aan:

- de werknemers behorend tot de risicogroepen zoals bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen;
- de genderdimensie;
- de knelpuntberoepen.

Het opleidingsplan bevat minstens een overzicht van de te volgen formele en informele opleidingen. Deze opleidingen vormen een investering in opleiding bedoeld in hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

De verplichte opleidingen worden in het opleidingsplan meegenomen als formele opleidingen.

De 'on-the-job' trainingen die nu reeds in de ondernemingen worden gegeven worden in het opleidingsplan meegenomen als informele opleidingen.

Om aan zijn verplichting inzake het jaarlijks opleidingsplan te voldoen, kan de werkgever gebruik maken van het model in bijlage. De werkgever kan echter ook gebruik maken van zijn eigen model op voorwaarde dat dit voldoet aan de

d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.

CHAPITRE III

PLAN DE FORMATION

Art. 3 - En exécution de l'article 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (M.B. 10 novembre 2022), chaque employeur rédige annuellement, avant le 31 mars, un plan de formation.

Dans ce cadre, l'employeur porte une attention particulière:

- aux travailleurs appartenant aux groupes à risque visés à l'article 35 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ;
- à la dimension de genre ;
- aux métiers en pénurie.

Le plan de formation comprend au moins un aperçu des formations formelles et informelles à suivre. Ces formations représentent un investissement dans la formation visé au chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Les formations obligatoires sont reprises dans le plan de formation en tant que formations formelles.

Les formations sur le tas qui sont déjà dispensées dans les entreprises sont reprises dans le plan de formation en tant que formations informelles.

Pour satisfaire à son obligation en matière de plan de formation annuel, l'employeur peut utiliser le modèle en annexe. L'employeur peut toutefois aussi utiliser son propre modèle à la condition que celui-ci réponde aux dispositions du chapitre

bepalingen uit hoofdstuk 9 – ‘opleidingsplannen’ van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

In ondernemingen met een overlegorgaan zal een jaarlijkse voorafgaande bespreking plaatsvinden over een globaal opleidingsplan.

Na afloop van elk kalenderjaar dient de werkgever in het geëigend overlegorgaan te rapporteren over de vormingsinspanningen aan de hand van een paritair opgesteld rapporteringsmodel.

Art. 4 - De verplichting tot het opmaken van een opleidingsplan zoals opgenomen in artikel 3 van deze cao is niet van toepassing op werkgevers die minder dan 20 werknemers tewerkstellen.

HOOFDSTUK IV

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT

Art. 5 - § 1. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers, berekend overeenkomstig artikel 50, § 2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen geldt geen individueel opleidingsrecht.

§ 2. In ondernemingen met minimum 10 werknemers en minder dan 20 werknemers, uitgedrukt in voltijds equivalenten, geldt een individueel opleidingsrecht van één opleidingsdag per kalenderjaar voor een voltijdse werknemer, die een gans jaar in dienst is.

§ 3. In ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt het individueel opleidingsrecht, overeenkomstig artikel 54, § 2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen vastgelegd op twee dagen per kalenderjaar voor een voltijdse werknemer, tenzij op ondernemingsvlak al een hoger aantal dagen opleidingsrecht werd voorzien.

9 - ‘plans de formation’ de loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Dans les entreprises ayant un organe de concertation, on procédera annuellement à une discussion préalable au sujet d’un plan de formation global.

À l’issue de chaque année calendrier, l’employeur doit rapporter au sein de l’organe de concertation approprié au sujet des efforts de formation par le biais d’un modèle de rapport, rédigé paritairement.

Art. 4 - L’obligation de rédiger un plan de formation telle que mentionnée à l’article 3 de la présente CCT ne s’applique pas aux employeurs qui occupent moins de 20 travailleurs.

CHAPITRE IV

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Art. 5 - § 1. Le droit individuel à la formation ne s’applique pas dans les entreprises comptant moins de 10 travailleurs, à calculer conformément à l’article 50, § 2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

§ 2. Dans les entreprises occupant au minimum 10 travailleurs et moins de 20 travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, un droit individuel à la formation d’un jour de formation par an s’applique pour un travailleur à temps plein, employé pour une année complète.

§ 3. Dans les entreprises qui occupent 20 travailleurs ou plus, le droit individuel à la formation, conformément à l’article 54 § 2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, est fixé à deux jours par année calendrier pour un travailleur à temps plein, à moins qu’un nombre supérieur de jours de droit à la formation n’ait déjà été prévu au niveau de l’entreprise.

§ 4. Voor de invulling van het individuele opleidingsrecht komen enkel professionele en sectorgerelateerde opleidingen in aanmerking.

Hieronder wordt o.m. verstaan:

- LOGOS opleidingen;
- (wettelijk) verplichte opleidingen;
- opleidingen die toegang geven tot een (knelpunt)beroep in het PC 226;
- taalopleidingen.

§ 5. Het groeipad voor de ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt als volgt vastgelegd:

- 2 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2023;
- 3 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2025;
- 4 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2027;
- 5 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2029.

§ 6. Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het kalenderjaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag worden gebracht van het opleidingskrediet van de werknemer in dat jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan aanvangen op 1 januari 2024, (of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien deze stopt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt), de voltijdse werknemer minimum het in §5 bepaalde aantal opleidingsdagen per kalenderjaar heeft opgenomen. Na vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet opnieuw op nul gezet.

§ 7. De originele attesten die door de opleidingsinstellingen aan de werkgever afgeleverd worden naar aanleiding van de door de werknemer gevolgde formele en informele opleidingen, dienen onverwijld aan de werknemer te worden overgemaakt.

Art. 6 - Iedere onderneming met minder dan 20 werknemers die deel uitmaakt van een technische eenheid van 20 werknemers of meer

§ 4. Seules les formations professionnelles et liées au secteur entrent en compte pour la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

On entend ici entre autres:

- formations LOGOS ;
- formations (légalement) obligatoires ;
- formations qui donnent accès à un métier (en pénurie) de la CP 226 ;
- formations linguistiques.

§ 5. La trajectoire de croissance pour les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus est déterminée comme suit :

- 2 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2023 ;
- 3 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2025 ;
- 4 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2027 ;
- 5 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2029.

§ 6. Le solde des jours de formation non utilisés à la fin de l'année calendrier est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

L'objectif est qu'à la fin de chaque période de cinq ans, laquelle peut commencer au plus tôt le 1er janvier 2024, (ou avant la fin de la convention si celle-ci prend fin avant que la période précitée de cinq ans soit écoulée), le travailleur à temps plein ait pris au moins le nombre de jours de formation par année calendrier fixé au §5. Après cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

§ 7. Les attestations originales qui sont délivrées par les organismes de formation à l'occasion des formations formelles et informelles suivies par le travailleur, doivent être transmises au travailleur sans délai.

Art. 6 - Toute entreprise de moins de 20 travailleurs faisant partie d'une unité technique d'exploitation de 20 travailleurs ou plus est également

vallen ook onder de verplichtingen van het individueel opleidingsrecht.

HOOFDSTUK V

COLLECTIEVE OPLEIDING

Art. 7 - § 1. In 2023-2024 worden globaal per bediende in dienst op 1 januari 2023 gemiddeld 6 dagen toegekend voor het volgen van vormingsinitiatieven of "training on the job".

De berekening van het globaal aantal dagen gebeurt op het vlak van de technische bedrijfs-eenheid waarbij het aantal bedienden wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

§ 2. In correlatie tot artikel 5, § 5 van deze cao, is voor de ondernemingen met 20 werknemers of meer het volgende groeipad van toepassing:

- periode 2025-2026: gemiddeld 4 dagen vorming per bediende over twee jaar;
- periode 2027-2028: gemiddeld 2 dagen vorming per bediende over twee jaar.

Vanaf 2029 geldt alleen nog het individueel opleidingsrecht van Hoofdstuk IV.

§ 3. De werkgever is verantwoordelijk voor de concrete verdeling van het globaal aantal vormingsdagen onder de bedienden.

HOOFDSTUK VI

VERGOEDING VOOR DE OPLEIDINGSDAGEN

Art. 8 - De opleiding kan binnen of buiten de normale werkuren worden gevolgd.

De opleidingsuren worden betaald aan het feestdagenloon voor de arbeidsuren.

Eén arbeidsuur wordt als volgt berekend:
(maandloon x 3/13)/37.

couverte par les obligations du droit individuel à la formation.

CHAPITRE V

FORMATION COLLECTIVE

Art. 7 - § 1. Dans la période 2023-2024 il est octroyé globalement par employé en service le 1er janvier 2023 en moyenne 6 jours pour suivre des initiatives de formation ou une formation sur le tas.

Le calcul du nombre de jours global est effectué au niveau de l'unité technique d'exploitation alors que le nombre d'employés est exprimé en équivalents temps plein.

§ 2. En corrélation avec l'article 5, § 5 de cette CCT, la trajectoire de croissance suivant est d'application pour les entreprises avec 20 travailleurs ou plus :

- période 2025-2026: moyenne de 4 jours de formation par employé par deux ans ;
- période 2027-2028: moyenne de 2 jours de formation par employé par deux ans.

À partir de 2029 seulement le droit individuel à la formation du Chapitre IV est applicable.

§ 3. L'employeur porte la responsabilité de la répartition concrète du nombre global de jours de formation entre les employés.

CHAPITRE VI

INDEMNITÉ POUR LES JOURS DE FORMATION

Art. 8 - La formation peut être suivie pendant ou en dehors des heures de travail normales.

Les heures de formation sont rémunérées au salaire de jours fériés pour les heures de travail.

Une heure de travail est calculée comme suit :
(salaire mensuel x 3/13)/37.

De opleidingsuren die buiten de normale werkuren gevolgd worden, worden eveneens betaald aan het uurloon van de vorige alinea maar geven geen aanleiding tot de betaling van een eventueel overloon of premies.

HOOFDSTUK VII

FINANCIËLE TUSSENKOMST DOOR LOGOS

Art. 9 - Werkgevers kunnen jaarlijks voor de geleverde vormingsinspanningen 0,2 % van de jaarlijkse loonmassa terugvorderen bij het Sociaal Fonds. De raad van bestuur van het Sociaal Fonds kan dit percentage om budgettaire redenen beperken. De modaliteiten worden vastgesteld door de raad van bestuur van het Sociaal Fonds.

Elke onderneming van het PC 226 beschikt over een subsidiekrediet per kalenderjaar. Dit bedrag wordt berekend op basis van het aantal bedienden die ressorteren onder het PC 226.

- tot en met 10 bedienden:
100 EUR x aantal bedienden
(max. 0,2 % van de loonmassa);
- meer dan 10 bedienden:
90 EUR x aantal bedienden
(max. 0,2 % van de loonmassa).

Na goedkeuring van de aanvraag door LOGOS bedraagt de tussenkomst 20 EUR per persoon per effectief gevolgd opleidingsuur.

HOOFDSTUK VIII

GELDIGHEIDSDUUR

Art. 10 - Deze cao vervangt de cao van 1 juli 2019 betreffende de vormingsinspanningen, registratienummer 152898/CO/226 algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 november 2019.

Art. 11 - Deze cao treedt in werking op 1 januari 2023 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Les heures de formation suivies en dehors des heures de travail normales sont également payées au salaire horaire de l'alinéa précédent mais ne donnent pas lieu au paiement d'un sursalaire éventuel ou de primes.

CHAPITRE VII

INTERVENTION FINANCIÈRE PAR LOGOS

Art. 9 - Pour les efforts livrés en matière de formation, les employeurs peuvent récupérer 0,2 % de la masse salariale annuelle auprès du Fonds social. Le conseil d'administration du Fonds social peut limiter ce pourcentage pour des raisons budgétaires. Les modalités sont fixées par le conseil d'administration du Fonds social.

Toute entreprise de la CP 226 dispose d'un crédit de subvention par année calendrier. Ce montant est calculé sur la base du nombre d'employés qui ressortissent à la CP 226.

- jusqu'à 10 employés :
100 EUR x le nombre d'employés
(max. 0,2 % de la masse salariale) ;
- plus de 10 employés :
90 EUR x le nombre d'employés
(max. 0,2 % de la masse salariale).

Après approbation de la demande par LOGOS, l'intervention s'élève à 20 EUR par personne par heure de formation effectivement suivie.

CHAPITRE VIII

DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 10 - La présente CCT remplace la CCT du 1 juillet 2019 concernant les engagements de formation, numéro d'enregistrement 152898/CO/226, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 14 novembre 2019.

Art. 11 - La présente CCT sort ses effets à partir du 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

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.

HOOFDSTUK II

DEFINITIES

Art. 2 - Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt bedoeld onder:

VORMINGSFONDS "LOGOS":

- het paritair beheerd sectoraal vormingsfonds "LOGOS", dat tot doel heeft
- de bevordering van sectorale opleidingsinitiatieven
- de financiering van bedrijfsgerichte opleidingen
- de opleiding van risicogroepen.

FORMELE OPLEIDING: door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme.

INFORMELE OPLEIDING: de opleidingsactiviteiten, andere dan de formele opleidingen die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - La présente convention collective de travail (CCT) 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.

CHAPITRE II

DÉFINITIONS

Art. 2 - Pour l'application de la présente convention, on entend par :

FONDS DE FORMATION « LOGOS »:

- le fonds de formation sectoriel « LOGOS », géré paritairement, ayant pour objet
- la promotion d'initiatives de formation sectorielles
- le financement de formations axées sur l'entreprise
- la formation de groupes à risque.

FORMATION FORMELLE : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise.

FORMATION INFORMELLE : les activités de formation, autres que les formations formelles, qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne

betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden.

HOOFDSTUK III

OPLEIDINGSPLAN

Art. 3 - Iedere werkgever stelt jaarlijks, in uitvoering van artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 10 november 2022), vóór 31 maart een opleidingsplan op.

Hierbij besteedt de werkgever in het bijzonder aandacht aan:

- de werknemers behorend tot de risicogroepen zoals bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen;
- de genderdimensie;
- de knelpuntberoepen.

Het opleidingsplan bevat minstens een overzicht van de te volgen formele en informele opleidingen. Deze opleidingen vormen een investering in opleiding bedoeld in hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

De verplichte opleidingen worden in het opleidingsplan meegenomen als formele opleidingen.

De 'on-the-job' trainingen die nu reeds in de ondernemingen worden gegeven worden in het opleidingsplan meegenomen als informele opleidingen.

Om aan zijn verplichting inzake het jaarlijks opleidingsplan te voldoen, kan de werkgever gebruik maken van het model in bijlage. De werkgever kan echter ook gebruik maken van zijn eigen model op voorwaarde dat dit voldoet aan de bepalingen uit hoofdstuk 9 – 'opleidingsplannen' van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse

l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.

CHAPITRE III

PLAN DE FORMATION

Art. 3 - En exécution de l'article 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (M.B. 10 novembre 2022), chaque employeur rédige annuellement, avant le 31 mars, un plan de formation.

Dans ce cadre, l'employeur porte une attention particulière :

- aux travailleurs appartenant aux groupes à risque visés à l'article 35 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ;
- à la dimension de genre ;
- aux métiers en pénurie.

Le plan de formation comprend au moins un aperçu des formations formelles et informelles à suivre. Ces formations représentent un investissement dans la formation visé au chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Les formations obligatoires sont reprises dans le plan de formation en tant que formations formelles.

Les formations sur le tas qui sont déjà dispensées dans les entreprises sont reprises dans le plan de formation en tant que formations informelles.

Pour satisfaire à son obligation en matière de plan de formation annuel, l'employeur peut utiliser le modèle en annexe. L'employeur peut toutefois aussi utiliser son propre modèle à la condition que celui-ci réponde aux dispositions du chapitre 9 - 'plans de formation' de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au

arbeidsbepalingen.

In ondernemingen met een overlegorgaan zal een jaarlijkse voorafgaande bespreking plaatsvinden over een globaal opleidingsplan.

Na afloop van elk kalenderjaar dient de werkgever in het geëigend overlegorgaan te rapporteren over de vormingsinspanningen aan de hand van een paritair opgesteld rapporteringsmodel.

Art. 4 - De verplichting tot het opmaken van een opleidingsplan zoals opgenomen in artikel 3 van deze cao is niet van toepassing op werkgevers die minder dan 20 werknemers tewerkstellen.

HOOFDSTUK IV

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT

Art. 5 - § 1. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers, berekend overeenkomstig artikel 50, § 2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen geldt geen individueel opleidingsrecht.

§ 2. In ondernemingen met minimum 10 werknemers en minder dan 20 werknemers, uitgedrukt in voltijds equivalenten, geldt een individueel opleidingsrecht van één opleidingsdag per kalenderjaar voor een voltijdse werknemer, die een gans jaar in dienst is.

§ 3. In ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt het individueel opleidingsrecht, overeenkomstig artikel 54, § 2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen vastgelegd op twee dagen per kalenderjaar voor een voltijdse werknemer, tenzij op ondernemingsvlak al een hoger aantal dagen opleidingsrecht werd voorzien.

§ 4. Voor de invulling van het individuele opleidingsrecht komen enkel professionele en sectorgerelateerde opleidingen in aanmerking.

travail.

Dans les entreprises ayant un organe de concertation, on procèdera annuellement à une discussion préalable au sujet d'un plan de formation global.

À l'issue de chaque année calendrier, l'employeur doit rapporter au sein de l'organe de concertation approprié au sujet des efforts de formation par le biais d'un modèle de rapport, rédigé paritairement.

Art. 4 - L'obligation de rédiger un plan de formation telle que mentionnée à l'article 3 de la présente CCT ne s'applique pas aux employeurs qui occupent moins de 20 travailleurs.

CHAPITRE IV

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Art. 5 - § 1. Le droit individuel à la formation ne s'applique pas dans les entreprises comptant moins de 10 travailleurs, à calculer conformément à l'article 50, § 2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

§ 2. Dans les entreprises occupant au minimum 10 travailleurs et moins de 20 travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, un droit individuel à la formation d'un jour de formation par an s'applique pour un travailleur à temps plein, employé pour une année complète.

§ 3. Dans les entreprises qui occupent 20 travailleurs ou plus, le droit individuel à la formation, conformément à l'article 54 § 2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, est fixé à deux jours par année calendrier pour un travailleur à temps plein, à moins qu'un nombre supérieur de jours de droit à la formation n'ait déjà été prévu au niveau de l'entreprise

§ 4. Seules les formations professionnelles et liées au secteur entrent en compte pour la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Hieronder wordt o.m. verstaan:

- LOGOS opleidingen;
- (wettelijk) verplichte opleidingen;
- opleidingen die toegang geven tot een (knel-punt)beroep in het PC 226;
- taalopleidingen.

§ 5. Het groeipad voor de ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt als volgt vastgelegd:

- 2 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2023;
- 3 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2025;
- 4 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2027;
- 5 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2029.

§ 6. Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het kalenderjaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag worden gebracht van het opleidingskrediet van de werknemer in dat jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan aanvangen op 1 januari 2024, (of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien deze stopt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt), de voltijdse werknemer minimum het in §5 bepaalde aantal opleidingsdagen per kalenderjaar heeft opgenomen. Na vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet opnieuw op nul gezet.

§ 7. De originele attesten die door de opleidingsinstellingen aan de werkgever afgeleverd worden naar aanleiding van de door de werknemer gevolgde formele en informele opleidingen, dienen onverwijld aan de werknemer te worden overgemaakt.

Art. 6 - Iedere onderneming met minder dan 20 werknemers die deel uitmaakt van een technische bedrijfseenheid van 20 werknemers of meer vallen ook onder de verplichtingen van het individueel opleidingsrecht.

On entend ici entre autres :

- formations LOGOS ;
- formations (légalement) obligatoires ;
- formations qui donnent accès à un métier (en pénurie) de la CP 226 ;
- formations linguistiques.

§ 5. La trajectoire de croissance pour les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus est déterminée comme suit :

- 2 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2023 ;
- 3 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2025 ;
- 4 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2027 ;
- 5 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2029.

§ 6. Le solde des jours de formation non utilisés à la fin de l'année calendrier est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

L'objectif est qu'à la fin de chaque période de cinq ans, laquelle peut commencer au plus tôt le 1er janvier 2024, (ou avant la fin de la convention si celle-ci prend fin avant que la période précitée de cinq ans soit écoulée), le travailleur à temps plein ait pris au moins le nombre de jours de formation par année calendrier fixé au §5. Après cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

§ 7. Les attestations originales qui sont délivrées par les organismes de formation à l'occasion des formations formelles et informelles suivies par le travailleur, doivent être transmises au travailleur sans délai.

Art. 6 - Toute entreprise de moins de 20 travailleurs faisant partie d'une unité technique d'exploitation de 20 travailleurs ou plus est également couverte par les obligations du droit individuel à la formation.

HOOFDSTUK V

COLLECTIEVE OPLEIDING

Art. 7 - § 1. In 2023-2024 worden globaal per bediende in dienst op 1 januari 2023 gemiddeld 6 dagen toegekend voor het volgen van vormings-initiatieven of “training on the job”.

De berekening van het globaal aantal dagen gebeurt op het vlak van de technische bedrijfs-eenheid waarbij het aantal bedienden wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

§ 2. In correlatie tot artikel 5, § 5 van deze cao, is voor de ondernemingen met 20 werknemers of meer het volgende groeipad van toepassing:

- periode 2025-2026: gemiddeld 4 dagen vorming per bediende over twee jaar;
- periode 2027-2028: gemiddeld 2 dagen vorming per bediende over twee jaar.

Vanaf 2029 geldt alleen nog het individueel opleidingsrecht van hoofdstuk IV.

§ 3. De werkgever is verantwoordelijk voor de concrete verdeling van het globaal aantal vormingsdagen onder de bedienden.

HOOFDSTUK VI

VERGOEDING VOOR DE OPLEIDINGSDAGEN

Art. 8 - De opleiding kan binnen of buiten de normale werkuren worden gevolgd.

De opleidingsuren worden betaald aan het feestdagenloon voor de arbeidsuren.

Eén arbeidsuur wordt als volgt berekend: $(\text{maandloon} \times 3/13)/37$.

De opleidingsuren die buiten de normale werkuren gevolgd worden, worden eveneens betaald aan het uurloon van de vorige alinea maar geven geen aanleiding tot de betaling van een

CHAPITRE V

FORMATION COLLECTIVE

Art. 7 - § 1. Dans la période 2023-2024 il est octroyé globalement par employé en service le 1er janvier 2023 en moyenne 6 jours pour suivre des initiatives de formation ou une formation sur le tas.

Le calcul du nombre de jours global est effectué au niveau de l'unité technique d'exploitation alors que le nombre d'employés est exprimé en équivalents temps plein.

§ 2. En corrélation avec l'article 5, § 5 de cette CCT, la trajectoire de croissance suivant est d'application pour les entreprises avec 20 travailleurs ou plus :

- période 2025-2026: moyenne de 4 jours de formation par employé par deux ans ;
- période 2027-2028: moyenne de 2 jours de formation par employé par deux ans.

À partir de 2029 seulement le droit individuel à la formation du chapitre IV est applicable.

§ 3. L'employeur porte la responsabilité de la répartition concrète du nombre global de jours de formation entre les employés.

CHAPITRE VI

INDEMNITÉ POUR LES JOURS DE FORMATION

Art. 8 - La formation peut être suivie pendant ou en dehors des heures de travail normales.

Les heures de formation sont rémunérées au salaire de jours fériés pour les heures de travail.

Une heure de travail est calculée comme suit : $(\text{salaire mensuel} \times 3/13)/37$.

Les heures de formation suivies en dehors des heures de travail normales sont également payées au salaire horaire de l'alinéa précédent mais ne donnent pas lieu au paiement d'un

eventueel overloon of premies.

HOOFDSTUK VII

FINANCIËLE TUSSENKOMST DOOR LOGOS

Art. 9 - Werkgevers kunnen jaarlijks voor de geleverde vormingsinspanningen 0,2 % van de jaarlijkse loonmassa terugvorderen bij het Sociaal Fonds. De raad van bestuur van het Sociaal Fonds kan dit percentage om budgettaire redenen beperken. De modaliteiten worden vastgesteld door de raad van bestuur van het Sociaal Fonds.

Elke onderneming van het PC 226 beschikt over een subsidiekrediet per kalenderjaar. Dit bedrag wordt berekend op basis van het aantal bedienden die ressorteren onder het PC 226:

- tot en met 10 bedienden:
110 EUR x aantal bedienden
(max. 0,2 % van de loonmassa);
- meer dan 10 bedienden:
100 EUR x aantal bedienden
(max. 0,2 % van de loonmassa).

Na goedkeuring van de aanvraag door LOGOS bedraagt de tussenkomst 20 EUR per persoon per effectief gevolgd opleidingsuur.

HOOFDSTUK VIII

GELDIGHEIDSDUUR

Art. 10 - Deze cao vervangt de cao van 28 september 2023 betreffende de vormingsinspanningen, registratienummer 183071.

Art. 11 - Deze cao treedt in werking op 1 januari 2024 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

sursalaire éventuel ou de primes.

CHAPITRE VII

INTERVENTION FINANCIÈRE PAR LOGOS

Art. 9 - Pour les efforts livrés en matière de formation, les employeurs peuvent récupérer 0,2 % de la masse salariale annuelle auprès du Fonds social. Le conseil d'administration du Fonds social peut limiter ce pourcentage pour des raisons budgétaires. Les modalités sont fixées par le conseil d'administration du Fonds social.

Toute entreprise de la CP 226 dispose d'un crédit de subvention par année calendrier. Ce montant est calculé sur la base du nombre d'employés qui ressortissent à la CP 226 :

- jusqu'à 10 employés :
110 EUR x le nombre d'employés
(max. 0,2 % de la masse salariale) ;
- plus de 10 employés :
100 EUR x le nombre d'employés
(max. 0,2 % de la masse salariale).

Après approbation de la demande par LOGOS, l'intervention s'élève à 20 EUR par personne par heure de formation effectivement suivie.

CHAPITRE VIII

DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 10 - La présente CCT remplace la CCT du 28 septembre 2023 concernant les engagements de formation, numéro d'enregistrement 183071.

Art. 11 - La présente CCT sort ses effets à partir du 1er janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

