

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019  
betreffende de bezoldigingsvoorwaarden*

**Hoofdstuk I: Toepassingsgebied**

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: Wedden van de bedienden**

**Afdeling 1: Indexmechanisme**

Art. 2. De minimumweddenschaal 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 de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex en een andere verhoging van de lonen moeten worden toegepast, wordt de aanpassing voortvloeiende uit de koppeling aan het afgevlakt gezondheidsindexcijfer toegepast vooraleer de lonen met de bepaalde verhoging worden aangepast.

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

a) de bedragen van de in voege zijnde weddenschaal 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 weddenschaal 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: Minimumweddenschaal voor de bedienden

Art. 6. Op 1 juli 2019 wordt de minimumweddenschaal voor de bedienden vastgesteld als volgt:

WEDDENSCHAAL JULI 2019 / BARÈME JUILLET 2019

ANCIENN.	0 jaar	1 jaar	3 jaar	6 jaar	9 jaar	12 jaar	15 jaar	18 jaar	21 jaar	25 jaar	30 jaar	35 jaar	40 jaar	42 jaar	45 jaar
ANCIENN.	0 ans	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	25 ans	30 ans	35 ans	40 ans	42 ans	45 ans
KLASSE 1 CLASSE 1	2038,61	2076,08	2113,33	2150,60	2188,25	2225,51	2249,91	2274,13	2298,54	2322,77	2347,14	2375,16	2403,31	2414,70	2431,81
KLASSE 2 CLASSE 2	2225,51	2262,97	2300,41	2337,86	2420,16	2558,61	2665,27	2779,16	2878,44	2985,31	3091,79	3198,49	3305,00	3349,03	3415,10
KLASSE 3 CLASSE 3	2348,87	2386,31	2431,31	2487,64	2581,30	2693,25	2828,14	2928,92	3029,95	3131,14	3232,02	3348,11	3464,07	3512,07	3584,07
KLASSE 4	2472,36	2509,83	2555,00	2610,99	2704,63	2816,63	2951,28	3052,47	3153,46	3254,46	3355,66	3460,25	3564,91	3608,06	3672,77

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

Voor deeltijds tewerkgestelde bedienden worden de minimumweden 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 maandwede 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 schaalwede van klasse 1 voorzien voor een anciënniteit van 0 jaar.

Art. 9. § 1. Voor de bedienden is de minimumweddenschaal gebaseerd op de anciënniteit in de onderneming.

§ 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 door 12 en afgerond op het lagere aantal jaren.

Vanaf de 10<sup>e</sup> maand wordt aldus een fictieve barrema-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 10<sup>e</sup> 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 hiervóór 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.

Indien de betrokken bedienden op 1 januari 1998 werden ingeschaald in de weddenschaal 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 weddenschaal en de verdere progressie in die weddenschaal.

§ 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 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 weddenschaal 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 overgangsperiode loopt de (fictieve) barema-anciënniteit verder.	

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 33,47 EUR voor werk op zaterdag en 40,90 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 premie gelijk aan het vast gedeelte van de maand waarin de uitbetaling gebeurt, verhoogd met het maandelijks gemiddelde van de veranderlijke gedeelten 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 verbreking 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.



De hiervoor in a) en b) 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 voortgaat.

§ 6. Voor de bedienden die in de loop van het referentejaar overstappen van een voltijds naar een deeltijds arbeidsregime of omgekeerd of die in de loop van het referentejaar overstappen van een deeltijds arbeidsregime naar een ander deeltijds arbeidsregime, wordt de premie als volgt vastgesteld: de som van elk maandloon van het referentejaar (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
- beroepsziekten
- arbeidsongevallen
- ongevallen overkomen op de weg van en naar het werk
- syndicaal verlof
- vaderschaps- en adoptieverlof beperkt tot 3 dagen.

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

#### Hoofdstuk IV: Regeling bij de periodieke actualisering van de sectorale functieclassificatie

Art. 15. 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) baremaanciënniteit 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) 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. 16. 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
- 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. 17. De in 2010 toegekende koopkrachtverhoging blijft van toepassing na het jaar 2010, conform aan hiernavolgende modaliteiten.

Art. 18. De ondernemingen die geen gebruik maken van de in artikel 19 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.
- de toekenning vindt plaats in het begin van de maand december van de betrokken referteperiode.
- de hoogste nominale waarde per ecocheque bedraagt 10 EUR.
- de ecocheque wordt op naam van de bediende geleverd. 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. 19. 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. 20. § 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, 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 koopkrachtverhoging 2015-2016

Art. 21. § 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 18 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 PC226, 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: Koopkrachtverhoging 2019-2020

Art. 22. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, voor de periode 2019-2020, vastgelegd op 1,1% ingevolge het Koninklijk besluit van 19 april 2019 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 1,1 % vanaf 1 juli 2019.

### Hoofdstuk VII: Slotbepalingen

Art. 23. Deze cao vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 mei 2017 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, registratienummer 139311/CO/226, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 12/11/2017.

Art. 24. Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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.