

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**
Direction du Greffe



ERRATUM

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

**CCT n° 151283/CO/226
du 01/04/2019**

Correction dans les deux langues :

- A l'article 15, § 4, l'année « 2031 » doit être remplacée par « **2033** ».
- A l'article 15, § 5, l'année « 2030 » doit être remplacée par « **2032** ».

Décision du

29 -04

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2019 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging

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: 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 hun collega's doen vermijden, en het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende gezagsposten 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 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.

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 collectieve arbeidsovereenkomst, het aantal mandaten gewijzigd moet worden of dat de syndicale afvaardiging afgeschaft moet worden.

In geval van betwisting zal het geschil beslecht worden overeenkomstig de bepalingen vermeld in hoofdstuk VIII 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 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 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, 2033... 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 beediende 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:

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. 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.

Hoofdstuk V: 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, 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 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.

Hoofdstuk VI: 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.

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 uitbatingszetel, 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 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.

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 collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2011 tot vaststelling van het statuut van vakbondsafvaardiging, registratienr. 106144/CO/226, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 december 2012.

Art. 33 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2019.

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.