



© 2011

Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, 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 ARBEIDS- OVEREENKOMSTEN AFGESLOTEN IN HET PC 226**

gecoördineerde teksten per 1 januari 2011

## **CP 226**

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

textes coordonnés au 1er janvier 2011



# Inhoudstafel

## BEVOEGDHEIDSSFEER VAN HET PARITAIR COMITE NR. 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

1

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 zullen ressorteren

6

## FUNCTIECLASSIFICATIE VAN DE BEDIENDEN

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

7

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

12

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2010 betreffende de procedures inzake onderhoud van de sectorale functieclassificatie

14

## PROTOCOL VAN AKKOORD 2011-2012

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 betreffende het protocol van akkoord 2011-2012

22

## BEZOLDIGINGSVOORWAARDEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden

30

## 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"

46

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2011 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds

54

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds

55

## WERKGEVERSBIJDRAGE RISICOGROEPEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2011 betreffende de werkgeversbijdrage voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen in uitvoering van artikel 190 van de wet van 27 december 2006 (BS 28 december 2006)

56

## ARBEIDSTIJD

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende de arbeidstijd

59

Aanbeveling van 4 april 2006 betreffende de tijdsregistratie in de ondernemingen

65

## NACHTARBEID

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 aanverwante bedrijfstakken ressorteren

67

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

69

**TOESLAG VOOR BEPAALDE PRESTATIES**

|   |    |
|---|----|
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende de loontoeslag voor bepaalde arbeidsprestaties | 70 |
|---|----|

**VAKANTIE, KORT VERZUIM EN REGIONALE VERLOFDAGEN**

|   |    |
|---|----|
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2003 betreffende de vakantie, het kort verzuim en de regionale verlofdagen | 72 |
|---|----|

**VERVOERKOSTEN**

|   |    |
|---|----|
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerkosten | 80 |
|---|----|

**STATUUT VAKBONDSAFVAARDIGING**

|   |    |
|---|----|
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2011 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging | 87 |
|---|----|

**GEBRUIK E-MAIL EN INTERNET DOOR WERKNEMERSAFGEVAARDIGDEN**

|  |    |
|--|----|
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2003 betreffende het gebruik van e-mail en internet door de werknemersafgevaardigden | 99 |
|--|----|

**SYNDICAAL VERLOF**

|   |     |
|---|-----|
| Intentieverklaring inzake syndicaal verlof van 12 december 2003 | 102 |
|---|-----|

**TEWERKSTELLINGSBELEID**

|  |     |
|--|-----|
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende het tewerkstellingsbeleid | 104 |
| Aanbevelingen van 29 juni 2011 van het paritair comité nr. 226                             | 109 |

**NIEUWE TECHNOLOGIEËN**

|  |     |
|--|-----|
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1998 betreffende de invoering van nieuwe technologieën | 110 |
|--|-----|

**BRUGPENSIOEN**

|   |     |
|---|-----|
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende het brugpensioen (58 jaar)   | 113 |
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 betreffende het brugpensioen (58 jaar)   | 115 |
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 2011 betreffende het brugpensioen op 56 jaar en 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid | 117 |
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 2011 betreffende het brugpensioen (zware beroepen)  | 119 |

**ONTSLAGBEGELEIDING**

|  |     |
|--|-----|
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding   | 121 |
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 tot uitvoering van de artikelen 5 en 8 §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding | 127 |

**AANWERVINGSPREMIES**

|  |     |
|--|-----|
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2003 betreffende een regeling van aanwervingspremies | 129 |
|--|-----|

**SECTORAAL VORMINGS- EN TEWERKSTELLINGSAKKOORD**

|   |     |
|---|-----|
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 houdende een sectoraal vormings- en tewerkstellingsakkoord 2011-2012   | 131 |
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 houdende een premie voor bepaalde bedienden met halftijds-tijdscrediet | 136 |

**SECTORAAL PENSIOENSTELSEL**

|   |     |
|---|-----|
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2006 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel   | 138 |
| Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2006 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel | 150 |

# Table des matières

## CHAMP DE COMPÉTENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE N°226

|  |   |
|--|---|
| Arrêté royal instituant la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique  | 1 |
| 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 ressortissant à partir du 10 juin 2007 pour la première fois à cette commission paritaire | 6 |

## CLASSIFICATION DES FONCTIONS DES EMPLOYÉS

|   |    |
|---|----|
| Convention collective de travail du 6 septembre 2010 concernant la classification des fonctions des employés  | 7  |
| Convention collective de travail du 6 septembre 2010 concernant la description des fonctions-modèle pour la classification des fonctions des employés | 12 |
| Convention collective de travail du 6 septembre 2010 concernant la maintenance de la classification des fonctions sectorielle                         | 14 |

## PROTOCOLE D'ACCORD 2011-2012

|   |    |
|---|----|
| Convention collective de travail du 29 juin 2011 concernant le protocole d'accord 2011-2012 | 22 |
|---|----|

## CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

|  |    |
|--|----|
| Convention collective de travail du 29 juin 2011 relative aux conditions de Rémunération | 30 |
|--|----|

## 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" | 46 |
| Convention collective de travail du 4 avril 2011 fixant la cotisation des employeurs au Fonds Social  | 54 |
| Convention collective de travail du 29 juin 2011 fixant la cotisation des employeurs au Fonds Social  | 55 |

## COTISATION PATRONALE GROUPES À RISQUE

|   |    |
|---|----|
| Convention collective de travail du 29 août 2011 concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque en exécution de l'article 190 de la loi du 27 décembre 2006 (MB du 28 décembre 2006) | 56 |
|---|----|

## DURÉE DE TRAVAIL

|  |    |
|--|----|
| Convention collective de travail du 7 septembre 2009 relative à la durée de travail                  | 59 |
| Recommandation du 4 avril 2006 afférente à l'enregistrement du temps de travail dans les entreprises | 65 |

## TRAVAIL DE NUIT

|   |    |
|---|----|
| 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 des branches d'activité connexes | 67 |
| Convention collective de travail du 5 juillet 2002 concernant l'introduction de régimes de travail comportant des prestations de nuit   | 69 |

## SUPPLÉMENT DE SALAIRE POUR CERTAINES PRESTATIONS

|  |    |
|--|----|
| Convention collective de travail du 7 septembre 2009 concernant le supplément de salaire pour certaines prestations de travail | 70 |
|--|----|



**VACANCES, PETITS CHÔMAGES ET CONGÉS RÉGIONAUX**

|  |    |
|--|----|
| Convention collective de travail du 14 mai 2003 concernant les vacances, les petits chômages et les jours de congé régionaux | 72 |
|--|----|

**FRAIS DE TRANSPORT**

|  |    |
|--|----|
| Convention collective de travail du 29 juin 2011 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport | 80 |
|--|----|

**STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**

|  |    |
|--|----|
| Convention collective de travail du 29 août 2011 fixant le statut de la délégation syndicale | 87 |
|--|----|

**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 | 99 |
|--|----|

**CONGÉ SYNDICAL**

|  |     |
|--|-----|
| Déclaration d'intention en matière de congé syndical du 12 décembre 2003 | 102 |
|--|-----|

**POLITIQUE D'EMPLOI**

|   |     |
|---|-----|
| Convention collective de travail du 7 septembre 2009 relative à la politique d'emploi | 104 |
| Recommandations du 29 juin 2011 de la commission paritaire n° 226                     | 109 |

**NOUVELLES TECHNOLOGIES**

|   |     |
|---|-----|
| Convention collective de travail du 2 mars 1998 concernant les nouvelles technologies | 110 |
|---|-----|

**PRÉPENSION**

|   |     |
|---|-----|
| Convention collective de travail du 7 septembre 2009 concernant la prépension (58 ans)  | 113 |
| Convention collective de travail du 29 juin 2011 concernant la prépension (58 ans)  | 115 |
| Convention collective de travail du 9 mai 2011 concernant la prépension à 56 ans et 33 ans de carrière professionnelle dont 20 ans de travail de nuit | 117 |
| Convention collective de travail du 9 mai 2011 concernant la prépension (métiers lourds)  | 119 |

**ACCOMPAGNEMENT DE LICENCIEMENT**

|  |     |
|--|-----|
| Convention collective de travail du 24 août 2006 relative à un régime d'accompagnement de licenciement   | 121 |
| Convention collective de travail du 24 août 2006 portant exécution des articles 5 et 8 §2 de la convention collective de travail du 24 août 2006 relative à un régime d'accompagnement de licenciement | 127 |

**PRIMES D'EMBAUCHE**

|   |     |
|---|-----|
| Convention collective de travail du 18 février 2003 relative à un régime de primes d'embauche | 129 |
|---|-----|

**ACCORD SECTORIEL RELATIF À LA FORMATION ET L'EMPLOI**

|   |     |
|---|-----|
| Convention collective de travail du 29 juin 2011 portant un accord sectoriel relatif à la formation et l'emploi 2011-2012 | 131 |
| Convention collective de travail du 29 juin 2011 portant une prime pour certains employés en crédit-temps à mi-temps      | 136 |

**RÉGIME DE PENSION SECTORIEL**

|   |     |
|---|-----|
| Convention collective de travail du 4 avril 2006 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel   | 138 |
| Convention collective de travail du 7 septembre 2009 modifiant la convention collective de travail du 4 avril 2006 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel | 150 |

## BEVOEGDHEIDSSFEER VAN HET PARITAIR COMITÉ NR. 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*

**Art. 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 halfafgewerkte of afgewerkte grondstoffen, goederen of producten worden voortgebracht.

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

## CHAMP DE COMPÉTENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE N°226

*Arrêté royal instituant la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique*

**Art. 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

van de 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 voorwaarden 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 goederencommissieagents 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;
8. de vervoersmakelaars, bevrachters en scheeps-

propriétaires des 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. les courtiers de transport, affréteurs et

- makelaars;
9. de nijverheidszeevaartagenten;
  10. de vervoerscommissiionairs;
  11. de expeditiekantoren en commissiionairs-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 experts 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.

§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 goede-

- 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.

§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/ou

ren in 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 daarmee 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.

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

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.

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

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 aanverwante bedrijfstakken, 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 aanverwante bedrijfstakken, 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 aanverwante bedrijfstakken, bedoeld in artikel 1.

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

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 des branches d'activité connexes, visées 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 des branches d'activité connexes, 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 des branches d'activité connexes, 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 zullen ressorteren*

**Art. 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek 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 ressortissant à partir du 10 juin 2007 pour la première fois à cette commission paritaire*

**Art. 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 convention collective de travail 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.



## FUNCTIECLASSIFICATIE VAN DE BEDIENDEN

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

**Art. 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 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 collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2003, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 mei 2004 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 8 juni 2004).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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

## CLASSIFICATION DES FONCTIONS DES EMPLOYÉS

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

**Art. 1** - 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 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 convention collective de travail remplace la convention collective de travail 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 convention collective de travail du 18 février 2003, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 mai 2004 (paru au Moniteur Belge du 8 juin 2004).

La présente convention collective de travail 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

Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

*Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2010 betreffende de functieclassificatie van de bedienden*

## **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

pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

*Annexe à la convention collective de travail du 6 septembre 2010 concernant la classification des fonctions des employés*

## **LISTE DES FONCTIONS, RÉPARTIES PAR CLASSE ET CLASSÉES PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE**

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

### **CLASSE 1**

ASSISTENT DE TERMINAL PASSAGERS  
CHAUFFEUR DE DIRECTION  
EMPLOYE EXECUTANT  
ENCODEUR DEPART  
ENCODEUR TRIEUSE  
GARDIEN - CONCIERGE  
PREPOSE A L'ENTREE  
PREPOSE AU COURRIER  
TRIEUR

### **CLASSE 2**

EMPLOYE A LA COMPTABILITE  
EMPLOYE ADMINISTRATIF  
EMPLOYE DE LIGNE TRAITEMENT DE CONTENEURS  
EMPLOYE DE MAGASIN  
EMPLOYE FERROVIAIRE CONTENEURS  
EMPLOYE SERVICE PASSAGERS NAVIGATION AERIEENNE  
EMPLOYE TECHNICO-ADMINISTRATIF REPARATION NAVALE  
FACTURIER  
PREPOSE A L'ENTRETIEN TECHNIQUE DES BATIMENTS  
PREPOSE A L'EVALUATION D'AVARIES AUX CONTENEURS  
PREPOSE A LA GESTION DU STOCK  
PREPOSE A LA RESERVATION DE FRET FERRYS  
PREPOSE A LA RESERVATION DE PASSAGERS FERRYS

VRACHTBEDIENDE FERRYSCHEPEN  
VRACHTRESERVATIEBEDIENDE FERRYSCHEPEN

### **KLASSE 3**

BEDIENDE COMMUNICATIESYSTEMEN  
BEDIENDE EXPEDITIE  
BEDIENDE KLANTENDIENST  
BEDIENDE LADING EN PLEINPLANNING FERRY-  
SCHEPEN  
BEDIENDE MARKETING EN VERKOOP VRACHTEN  
FERRYSCHEPEN  
BEDIENDE ONDERHOUD CONTAINERPARK  
BEDIENDE OPLEIDINGSDIENST  
BEDIENDE SCHEEPSBEVOORRADING  
BEDIENDE TELEVERKOOP  
BEDIENDE TICKETING  
COORDINATOR DOUANEDIENST  
DOUANEBALIE BEDIENDE  
HULPBOEKHOUDER  
INKOPER-BESTELLER  
KASSIER  
KLERK BIJ DE PASSAGEDIENSTEN  
KOERIERBEDIENDE  
KOERIERBEDIENDE MET BIJKOMENDE ONDER-  
STEUNENDE TAKEN  
LADINGMEESTER FERRYSCHEPEN  
MANIFESTBEDIENDE  
SLUISAGENT-DISPATCHER SLEEPDIENST

### **KLASSE 4**

BEDIENDE BEMONSTERAAR  
BEDIENDE CONTAINERLOGISTIEK AGENTUUR  
BEDIENDE CREDITEUREN  
BEDIENDE DEBITEUREN  
BEDIENDE INTERNATIONALE HANDEL  
BEDIENDE KLANTENDIENST NA VERKOOP  
BEDIENDE ORDERBEHEER  
COMPUTEROPERATOR  
DIENSTHOOFD RESERVATIES PASSAGIERS  
DIENSTHOOFD TERMINAL PASSAGIERS  
DISPATCHER LUCHTHAVEN  
HOOFDMAGAZIJNIER  
INTERNE WATERKLERK  
KAAI-EXPEDITEUR  
LABORANT  
LADINGMEESTER LUCHTHAVEN  
OPERATOR SCHEEPVAARTINFORMATIE

PREPOSE AU FRET FERRYS  
PREPOSE AU GUICHET CONTENEURS  
TELEPHONISTE  
TELEPHONISTE - RECEPTIONNISTE  
VENDEUR DE PRODUITS HORS TAXES

### **CLASSE 3**

ACHETEUR - DONNEUR D'ORDRE  
AGENT D'ECLUSE - DISPATCHER SERVICE DE  
REMORQUAGE  
AIDE-COMPTABLE  
CAISSIER  
COORDINATEUR SERVICE DOUANIER  
EMPLOYE COURRIER  
EMPLOYE COURRIER AVEC TACHES DE SUPPORT  
COMPLEMENTAIRES  
EMPLOYE ENTRETIEN PARC A CONTENEURS  
EMPLOYE EXPEDITION  
EMPLOYE MARKETING ET VENTE DE FRET FERRYS  
EMPLOYE SERVICE CLIENTELE  
EMPLOYE SERVICE DE FORMATION  
EMPLOYE SYSTEMES DE COMMUNICATIONS  
EMPLOYE TELEVENTE  
EMPLOYE TICKETING  
MAITRE DE CHARGEMENT FERRYS  
MANIFESTIER  
PREPOSE A L'APPROVISIONNEMENT DE NAVIRES  
PREPOSE AU CHARGEMENT ET AU TERMINAL  
FERRYS  
PREPOSE AU GUICHET DES DOUANES  
PREPOSE AUX SERVICES DE PASSAGE

### **CLASSE 4**

CHEF DE SERVICE RESERVATION PASSAGERS  
CHEF DE SERVICE TERMINAL PASSAGERS  
COMMIS DE RIVIERE INTERNE  
DECLARANT EN DOUANE  
DECOMPTEUR DE NAVIRES  
DISPATCHER AEROPORT  
EMPLOYE COMMERCE INTERNATIONAL  
EMPLOYE CREANCIERS  
EMPLOYE DEBITEURS  
EMPLOYE LOGISTIQUE DES CONTENEURS - AGEN-  
CES  
EMPLOYE SERVICE CLIENTELE APRES-VENTE  
EMPLOYE TRACING  
EXPEDITEUR DE QUAI  
LABORANTIN  
MAGASINIER EN CHEF  
MAITRE DE CHARGEMENT AEROPORT

SCHEEPSAFREKENAAR  
SECRETARIS  
SHIPPLANNER VAN CONTAINERSCHEPEN  
DOUANEDECLARANT  
TRACING-BEDIENDE

### **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  
COMMERCEEL 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

OPERATEUR D'ORDINATEUR  
OPERATEUR INFORMATION NAVIGATION MARITIME  
PLANIFICATEUR DE PORTE-CONTENEURS  
PREPOSE A LA GESTION DES ORDRES  
PREPOSE A L'ECHANTILLONNAGE  
SECRETAIRE

### **CLASSE 5**

AFFRETEUR NAVIGATION INTERIEURE  
CHEF D'EQUIPE  
COMPTABLE  
DECLARANT EN DOUANE AUTONOME  
EMPLOYE ADMINISTRATION DE LA GESTION DE LA FLOTTE  
EMPLOYE ADMINISTRATION FISCALE  
EMPLOYE ADMINISTRATION MARCHANDISES DANGEREUSES  
EMPLOYE ALL-ROUND AEROPORT  
EMPLOYE CONTROLE DE QUALITE INTERNE  
EMPLOYE DE CONTROLE DOUANE  
EMPLOYE GESTION PERSONNEL NAVIGANT  
EMPLOYE INFORMATION DE GESTION  
EMPLOYE LIGNES COMMERCIALES  
EMPLOYE LOGISTIQUE DES CONTENEURS ARMENT  
EMPLOYE MARKETING  
EMPLOYE SERVICE DE SECURITE  
EMPLOYE SUPPORT INFORMATIQUE UTILISATEUR FINAL  
GESTIONNAIRE AUTONOME DE DOSSIERS INSPECTION DE MARCHANDISES  
GESTIONNAIRE DE DOSSIERS INSPECTION DE MARCHANDISES  
GESTIONNAIRE DE SINISTRES  
INSPECTEUR  
JUGEUR - MESUREUR JURE  
LABORANTIN DIAMANT  
PLANIFICATEUR DU CHARGEMENT  
PREPOSE A LA PUBLICITE  
PREPOSE AU DISPATCHING ET AU GROUPEMENT  
PREPOSE AUX STATISTIQUES  
RUNNER  
TECHNICIEN ENTRETIEN  
VERIFICATEUR DE DECOMPTES DE NAVIRE

### **CLASSE 6**

CHEF MATERIEL ROULANT  
CHEF RAPPORTS  
COMMIS DE RIVIERE

BEDIENDE OPERATIONELE KLANTENSERVICE  
 BEDIENDE OVERSLAG  
 BEDIENDE VRACHTRESERVATIES REDERIJDIEN-  
 STEN  
 BEHEERDER VERZEKERINGSPOLISSEN  
 CHEF ROLLEND MATERIEEL  
 COORDINATOR VERKOOPACTIVITEITEN  
 DIRECTIESECRETARIS  
 DISPATCHER  
 EXPEDITEUR  
 GASVRIJDESKUNDIGE  
 HOOFD RAPPORTAGE  
 HOOFDFACTURIST  
 LOADCONTROLLER  
 OPERATIONEEL LIJNBEDIENDE  
 SCHEEPSAGENTUUR  
 PROGRAMMEUR  
 TRANSPORTCOORDINATOR  
 VERKOPER  
 VERKOPER BUITENDIENST  
 VRACHTQUOTEERDER  
 WATERKLERK

#### **KLASSE 7**

BEDIENDE PLEINPLANNING  
 CHEF-ONDERHOUD FERRYTERMINAL  
 HOOFDWATERKLERK  
 KAAICORDINATOR  
 OPLEIDINGSVERANTWOORDELIJKE INSPECTEURS  
 PREVENTIEADVISEUR  
 SCHADEBEHANDELAAR REDERIJDIENSTEN  
 SYSTEEMBEHEERDER  
 VEILIGHEIDSADVISEUR GEVAARLIJKE GOEDEREN

#### **KLASSE 8**

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

COMPTABLE ANALYTIQUE  
 COORDINATEUR DES ACTIVITES DE VENTE  
 COORDINATEUR DE TRANSPORT  
 COTEUR DE FRETS  
 DISPATCHER  
 EMPLOYE DE LIGNE OPERATIONNEL AGENCES  
 MARITIMES  
 EMPLOYE RESERVATION DE FRET SERVICES  
 D'ARMEMENT  
 EMPLOYE SALAIRES ET LOIS SOCIALES  
 EMPLOYE SERVICE CLIENTELE OPERATIONNEL  
 EXPEDITEUR  
 EXPERT CERTIFICATION "SANS GAZ"  
 FACTURIER EN CHEF  
 GESTIONNAIRE DE POLICES D'ASSURANCE  
 LOADCONTROLLER  
 PREPOSE AU CALIBRAGE  
 PREPOSE AU TRANSBORDEMENT  
 PROGRAMMEUR  
 SECRETAIRE DE DIRECTION  
 VENDEUR  
 VENDEUR SERVICE EXTERIEUR

#### **KLASSE 7**

COMMIS DE RIVIERE PRINCIPAL  
 CONSEILLER EN PREVENTION  
 CONSEILLER EN SECURITE MARCHANDISES DAN-  
 GEREUSES  
 COORDINATEUR QUAI  
 COORDINATEUR TERMINAL A CONTENEURS  
 GESTIONNAIRE D'AVARIES ARMEMENTS  
 GESTIONNAIRE DU SYSTEME  
 RESPONSABLE ENTRETIEN TERMINAL FERRYS  
 RESPONSABLE FORMATION INSPECTEURS

#### **KLASSE 8**

ANALYSTE-PROGRAMMEUR  
 EMPLOYE RESSOURCES HUMAINES  
 EXPEDITEUR POLYVALENT  
 JUNIOR CONSULTANT MATIERES DE L'ENVIRON-  
 NEMENT  
 NEGOCIANT INTERNATIONAL EN MATIERES PRE-  
 MIERES  
 PREPOSE A L'AFFRETEMENT  
 RESPONSABLE DU TRANSPORT

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

**Art. 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 beschrijving van de voorbeeldfuncties die als bijlage wordt gevoegd bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vormt de basis voor de indeling van de bedienden in de sectorale functieclassificatie.

**Art. 3** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst van 26 maart 2003 neergelegd op 3 april 2003, geregistreerd op 22 mei 2003 (nr. 66266/CO/226).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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.

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

**Art. 1** - 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 description des fonctions-modèle reprise dans l'annexe de la présente convention collective de travail constitue la base pour la répartition des employés dans la classification des fonctions sectorielle.

**Art. 3** - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 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 convention collective de travail du 26 mars 2003 déposée le 3 avril 2003, enregistrée le 22 mai 2003 (n° 66266/CO/226).

La présente convention collective de travail 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.

*Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2010 betreffende de beschrijving van de voorbeeldfuncties vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2010*

## Beschrijving van de voorbeeldfuncties

*Zie Voorbeeldfunctieboek*

*Annexe à la convention collective de travail du 6 septembre 2010 concernant la description des fonctions-modèle, mentionnées dans la convention collective de travail du 6 septembre 2010*

## Description des fonctions-modèle

*Voir Recueil des fonctions-modèle*

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2010 betreffende de procedures inzake onderhoud van de sectorale functieclassificatie*

**Art. 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 Met het oog op het onderhoud van de functieclassificatie worden 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 collectieve arbeidsovereenkomst.

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

**Art. 3** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1998 betreffende de procedures inzake invoering en onderhoud van de sectorale functieclassificatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 april 1999 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 25 december 1999), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 26 maart 2003 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 mei 2004 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 23 juni 2004).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 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.

*Convention collective de travail du 6 septembre 2010 concernant la maintenance de la classification des fonctions sectorielle*

**Art. 1** - 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 Au niveau du secteur, trois commissions sont 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 convention collective de travail.

§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 convention collective de travail.

**Art. 3** - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 2 mars 1998 afférente aux procédures concernant l'introduction et la maintenance de la classification des fonctions sectorielle, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 avril 1999 (paru au Moniteur Belge du 25 décembre 1999), modifiée par la convention collective de travail du 26 mars 2003 et rendue obligatoire par arrêté royal du 5 mai 2004 (paru au Moniteur Belge du 23 juin 2004).

La présente convention collective de travail 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.



*Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2010 betreffende de procedures inzake onderhoud van de sectorale functie classificatie*

## **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 door:

- a) maximum 3 ad hoc aangeduide experten 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 altemerend 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.

*Annexe à la convention collective de travail du 6 septembre 2010 afférente aux procédures concernant la maintenance de la classification des fonctions sectorielle*

## **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 Classificatiesysteem voor bedienden, ci-après dénommé "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.

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

## 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

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

## 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 com-

een hogere klasse. Het resultaat van deze vergelijking 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 6 september 2010 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 geconsulteerd worden.

paraison résulte la mise en catégorie de la fonction spécifique.

- 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 6 septembre 2010 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 concerte 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.

De werkgever is verantwoordelijk voor de organisatie van de informatieprocedure en de implementatie van de nieuwe en/of gewijzigde 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 grade-ringscommissie
- 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.

Il relève de la responsabilité de l'employeur d'organiser la procédure d'information et d'implémenter les nouvelles fonctions et/ou les fonctions modifiées dans l'entreprise. À cet égard il se concerte 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. Sectorale graderingscommissie

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

## 2. Commission sectorielle de gradation

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

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

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.

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.

## 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.

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.

## 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.

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.

### 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.

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.

### 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.

## PROTOCOL VAN AKKOORD 2011-2012

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011  
betreffende het protocol van akkoord 2011-2012*

### HOOFDSTUK I:

## TOEPASSINGSGBIED

**Art. 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:

## KOOPKRACHT

### Art. 2.1 - 2011-2012

De maximale loonkostontwikkeling voorzien door het KB van 28 maart 2011 wordt ingevuld door volgende verhogingen van de weddeschalen, huisweddeschalen en werkelijke wedden (voltijdse tewerkstelling; prorata voor deeltijdsen):

- 1 april 2012: +10 EUR
- 1 oktober 2012: +10 EUR

### Art. 2.2 - Verderzetting koopkrachtverhoging 2010 in 2011-2012

Verderzetting van de koopkrachtverhoging van 250 EUR toegekend in 2010 voor de jaren 2011-2012:

- op ondernemingsvlak via schriftelijk akkoord waarbij kan geopteerd worden voor eender welke koopkrachtverhoging waarvan de totale kost, met inbegrip van eventuele lasten eigen aan het gekozen voordeel, een bedrag van 250 EUR per werknemer per kalenderjaar niet overschrijdt met volgende modaliteiten:
  - akkoorden van onbepaalde duur van de periode 2009-2010: lopen verder;

## PROTOCOLE D'ACCORD 2011-2012

*Convention collective de travail du 29 juin 2011  
concernant le protocole d'accord 2011-2012*

### CHAPITRE IER:

## CHAMP D'APPLICATION

**Art. 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:

## POUVOIR D'ACHAT

### Art. 2.1 - 2011-2012

L'évolution maximale du coût salarial de l'AR du 28 mars 2011 est concrétisée par les augmentations suivantes des barèmes, barèmes 'maison' et rémunérations réelles (occupation à temps plein; pro rata pour occupation à temps partiel):

- 1<sup>er</sup> avril 2012 : + 10 EUR
- 1<sup>er</sup> octobre 2012 : + 10 EUR

### Art. 2.2 - Continuation augmentation pouvoir d'achat 2010 en 2011-2012

Continuation de l'augmentation du pouvoir d'achat de 250 EUR octroyée en 2010 pour les années 2011-2012 :

- au niveau d'entreprise par accord écrit. À cette fin il peut être opté pour n'importe quelle augmentation du pouvoir d'achat dont le coût total, y compris les charges propres à l'avantage choisi, ne dépasse pas le montant de 250 EUR par travailleur par année civile avec les modalités suivantes:
  - accords à durée indéterminée de la période 2009-2010 : continuation;



- akkoorden van bepaalde duur van de periode 2009-2010 kunnen opnieuw verlengd worden met registratie voor 30 oktober 2011 bij de voorzitter van het paritair comité;
- nieuwe akkoorden: registratie voor 30 oktober 2011 bij de voorzitter van het paritair comité.
- bij ontstentenis van een ondernemingsakkoord wordt volgende sectorale regeling toegepast: toekenning van 250 EUR per werknemer per jaar in ecocheques. De referteperiode valt samen met het kalenderjaar en de toekenning vindt plaats in de loop van de maand december van de betrokken referteperiode. De toekenning van de ecocheques gebeurt conform de bepalingen van de NAR-CAO nr. 98, en meer bepaald de bepalingen van artikel 6, § 1.
- werkgevers die in 2010 de suppletieve regeling ecocheques volgden, kunnen de stopzetting van deze regeling beslissen voor hetzij 2011, hetzij 2012 voor zover voor deze jaren een ondernemingsakkoord wordt gesloten conform aan alinea 1.

### HOOFDSTUK III.

## MOBILITEIT

**Art. 3** - Artikelen 7 en 8 van de cao van 18 mei 2009 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerkosten worden verlengd tot 1 februari 2013.

### HOOFDSTUK IV.

## TIJDSKREDIET

**Art. 4.1** - Duur tijdskrediet

Voor bedienden die de leeftijd van 50 jaar nog niet bereikt hebben wordt de maximale duur voor de volledige schorsing van arbeidsprestaties en het halftijds tijdskrediet, vastgesteld op 5 jaar. Hetzelfde geldt voor bedienden die de leeftijd van 50 jaar reeds bereikt hebben en die

- accords à durée déterminée de la période 2009- 2010 peuvent être prolongés avec enregistrement avant le 30 octobre 2011 auprès du président de la commission paritaire;
- nouveaux accords : enregistrement avant le 30 octobre 2011 auprès du président de la commission paritaire.
- à défaut d'un accord au niveau d'entreprise la disposition sectorielle suivante est d'application: octroi de 250 EUR par travailleur par an en éco-chèques. La période de référence est l'année civile et l'octroi s'effectue dans le courant du mois de décembre de la période de référence concernée. L'octroi des éco-chèques s'effectue conformément aux dispositions de la CCT du CNT n° 98, et particulièrement aux dispositions de l'article 6, § 1.
- les employeurs qui ont appliqué en 2010 le régime supplétif des éco-chèques, peuvent décider d'arrêter ce régime pour autant qu'un accord d'entreprise, conformément à l'alinéa 1, soit conclu soit pour 2011 soit pour 2012.

### CHAPITRE III.

## MOBILITÉ

**Art. 3** - Les articles 7 et 8 de la cct du 18 mai 2009 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport sont prolongés jusqu'au 1 février 2013.

### CHAPITRE IV.

## CRÉDIT-TEMPS

**Art. 4.1** - Durée crédit-temps

Pour les employés n'ayant pas encore atteint l'âge de 50 ans, la durée maximale pour l'interruption complète des prestations de travail et pour le crédit-temps à mi-temps est fixée à 5 ans. Cela s'applique également aux employés qui ont déjà atteint l'âge de 50 ans et ne rem-

niet voldoen aan de voorwaarden om te genieten van de specifieke regeling voor werknemers van ten minste 50 jaar.

#### **Art. 4.2 - Drempel tijdskrediet**

De drempel blijft vastgesteld op 7 %.

De bestaande ondernemingsakkoorden worden verlengd voor de duur van deze overeenkomst.

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

De bedienden van 50 jaar en ouder die gebruik maken van de 1/5de vermindering van arbeidsprestaties evenals de bedienden van 55 jaar en ouder, die gebruik maken van halftijds tijdskrediet worden niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de drempel.

#### **Art. 4.3 - Afwijkende regels inzake de opname van tijdskrediet**

Conform de bepalingen van de desbetreffende NAR- CAO kan in de ondernemingen bij CAO afgeweken worden van de organisatieregels voor de 1/5<sup>de</sup> vermindering van arbeidsprestaties, wanneer het gaat om tewerkstelling in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen van de week.

#### **Art. 4.4 - Aanvullende premies in geval van tijdskrediet**

4.4.1 De bestaande regelingen worden verlengd.

4.4.2 Bijzondere regeling premie halftijds tijdskrediet 2009-2010.

De premie voor het halftijds tijdskrediet op 53 of 54 jaar wordt alleen nog toegekend aan de bedienden die tijdens het akkoord 2009-2010 van het systeem gebruik hebben gemaakt (cao 18 mei 2009 houdende een premie voor

plissent pas les conditions pour bénéficier du régime spécifique pour travailleurs d'au moins 50 ans.

#### **Art. 4.2 - Seuil crédit-temps**

Le seuil reste fixé à 7 %.

Les accords d'entreprise existants sont prolongés pour la durée du présent accord.

Des dérogations au seuil de 7 % au niveau de l'entreprise sont possibles par cct ou modification du règlement de travail.

Les employés de 50 ans et plus qui utilisent la réduction des prestations de travail d'1/5e ainsi que les employés de 55 ans et plus, qui utilisent le crédit-temps à mi-temps, ne sont pas pris en considération pour l'application du seuil.

#### **Art. 4.3 - Dérogations concernant la prise du crédit-temps**

Conformément aux dispositions de la CCT du CNT en la matière, les entreprises peuvent déroger, moyennant CCT des règles afférentes à l'organisation de la réduction des prestations de travail d'1/5e, lorsqu'il s'agit de travail en équipes ou en cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

#### **Art. 4.4 - Primes complémentaires en cas de crédit-temps**

4.4.1 Les régimes existants sont prolongés.

4.4.2 Régime exceptionnel prime crédit-temps à mi-temps 2009-2010.

La prime crédit-temps à mi-temps à 53 ou 54 ans sera seulement octroyée aux employés qui ont bénéficié de ce système pendant l'accord 2009-2010 (cct du 18 mai 2009 portant une prime pour certains employés en crédit-temps

bepaalde bedienden met halftijds tijdskrediet). De betrokken cao wordt voor deze bedienden verlengd.

**Art. 4.5** - Overgang tijdskrediet naar brugpensioen

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

**Art. 4.6** - Collectief ontslag bij tijdskrediet

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

**Art. 4.7** - Informatie over tijdskrediet

Ondernemingen met een overlegorgaan dienen driemaandelijkse cijfers te verschaffen over de toepassing van het stelsel van tijdskrediet in de onderneming en de weerslag op het tewerkstellingsvolume. Jaarlijks dient deze rapportering besproken te worden in het overlegorgaan. Meer bepaald zal er door de geëigende overlegorganen op toegezien worden dat de opname van tijdskrediet geen verhoging van de werkdruk in de betrokken diensten tot gevolg heeft; desgevallend kan vervangende tewerkstelling overwogen worden.

**Art. 4.8** - Duur cao

De bepalingen inzake tijdskrediet vermeld onder de punten 4.1 t.e.m. 4.7 hiervóór hebben uitwerking tot 31 december 2013.

à mi-temps). La cct concernée sera prolongée pour ces employés.

**Art. 4.5** - Passage du crédit-temps à la prépension

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire que l'employeur doit payer en sus de l'allocation de chômage, il y a lieu de tenir compte, quelle que soit la formule du crédit-temps, de la rémunération à temps plein, le cas échéant, limitée à la rémunération de référence déterminée en exécution de la CCT n° 17 du CNT.

**Art. 4.6** - Licenciement collectif en cas de crédit-temps

En cas de licenciement collectif, le délai de préavis et l'indemnité de rupture, quelle que soit la formule du crédit-temps, doivent être calculés sur base du salaire normal à temps plein.

**Art. 4.7** - Information sur le crédit-temps

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 ce rapport doit faire l'objet d'une discussion dans l'organe de concertation. 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.

**Art. 4.8** - Durée cct

Les dispositions en matière de crédit-temps mentionnées sous les points 4.1 jusqu'à 4.7 sortent leurs effets jusqu'au 31 décembre 2013.

**HOOFDSTUK V.****BRUGPENSIOEN****Art. 5.1 - Brugpensioen**

De volgende toegangsleeftijden, zoals voorzien in het KB brugpensioen in uitvoering van het Generatiepact, zullen worden toegepast:

- 58 jaar tot eind 2013
- 56 jaar met een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid (NAR-CAO nr. 46 nachtarbeid) tot eind 2012 (reeds getekend)
- 58 jaar voor zware beroepen tot eind 2012 (reeds getekend).

**Art. 5.2 - Halftijds brugpensioen**

De sectorale regeling inzake halftijds brugpensioen vanaf de leeftijd van 55 jaar wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

**HOOFDSTUK VI.****SOCIAAL FONDS****Art. 6.1 - Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage voor het fonds voor bestaanszekerheid wordt vastgesteld op 0,40 % vanaf 1 januari 2012 tot en met 30 juni 2013, inclusief de bijdrage bestemd voor de risicogroepen.

**Art. 6.2 - Ontslagbegeleiding**

De sectorale regeling inzake ontslagbegeleiding blijft behouden.

**Art. 6.3 - Aanwervingspremies**

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

**CHAPITRE V.****PRÉPENSION****Art. 5.1 - Prépension**

Les âges d'accès ci-après, tels que prévus dans l'AR prépension en exécution du pacte de solidarité entre générations, seront appliqués :

- 58 ans jusque fin 2013
- 56 ans avec une carrière de 33 ans dont 20 ans travail de nuit (CCT n° 46 'travail de nuit' du CNT) jusque fin 2012 (déjà signée)
- 58 ans pour les métiers lourds jusque fin 2012 (déjà signée).

**Art. 5.2 - Prépension à mi-temps**

Le régime sectoriel en matière de prépension à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans est prorogé pour la période du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 y compris.

**CHAPITRE VI.****FONDS SOCIAL****Art. 6.1 - Cotisation patronale**

La cotisation patronale pour le Fonds de sécurité d'existence est fixée à 0,40 % à partir du 1er janvier 2012 jusqu'au 30 juin 2013, y comprise la cotisation destinée aux groupes à risque.

**Art. 6.2 - Accompagnement de licenciement**

Le régime sectoriel en matière d'accompagnement de licenciement est maintenu.

**Art. 6.3 - Primes d'embauche**

Le régime sectoriel en matière de primes d'embauche reste d'application sans modifications. Le montant des primes est fixé à 2.500 EUR (pour une occupation à temps plein).

**HOOFDSTUK VII.****PERMANENTE VORMING**

**Art. 7** - Overeenkomstig het koninklijk besluit van 11 oktober 2007, verbinden de sociale partners er zich toe de deelnemingsgraad aan de beroepsopleiding voor het geheel van de sector jaarlijks met 5% te verhogen door volgende maatregelen:

de werkgevers verbinden er zich toe om 5,5 dagen opleiding toe te kennen voor de periode die ingaat op 1 januari 2011 en eindigt op 31 december 2012.

De berekening gebeurt op basis van voltijdse equivalenten. De rapportering gebeurt op het vlak van de onderneming in de geëigende overlegorganen, aan de hand van een paritair opgesteld rapporteringsmodel. In ondernemingen met een overlegorgaan zal een voorafgaande bespreking plaatsvinden over een globaal opleidingsplan.

**HOOFDSTUK VIII.****KWALITEIT VAN DE ARBEID**

**Art. 8** - Er zal een aanbeveling worden opgesteld over non-discriminatie en de bevordering van gelijke kansenplannen.

De sociale partners bevelen de werkgevers aan om oudere werknemers aan het werk te houden en zullen in dit verband een sectorale aanbeveling opstellen rond de aanbeveling nr. 20 van de NAR van 9 juli 2008.

**HOOFDSTUK IX.****SYNDICAAL VERLOF**

**Art. 9** - De sociale partners herhalen hun intentie om de aanbeveling van 12 december 2003

**CHAPITRE VII.****FORMATION PERMANENTE**

**Art. 7** - Conformément à l'arrêté royal du 11 octobre 2007, les partenaires sociaux s'engagent à augmenter à concurrence de 5 % par an le degré de participation à la formation professionnelle pour l'ensemble du secteur par les mesures suivantes :

les employeurs s'engagent à l'octroi de 5,5 jours de formation pour la période qui commence le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et qui termine le 31 décembre 2012.

Le calcul s'effectue sur base d'équivalents à temps plein. Il sera présenté un rapport à ce propos dans les organes de concertation appropriés au niveau de l'entreprise, au moyen d'un modèle de rapport établi paritairement. Dans les entreprises ayant un organe de concertation, une discussion préalable sera organisée à propos d'un plan de formation global.

**CHAPITRE VIII.****QUALITÉ DU TRAVAIL**

**Art. 8** - Une recommandation concernant la non-discrimination et la promotion des plans d'égalité des chances sera rédigée.

Les partenaires sociaux recommandent aux employeurs de maintenir au travail les travailleurs âgés et rédigeront à cette fin une recommandation sectorielle concernant la recommandation n° 20 du CNT du 9 juillet 2008.

**CHAPITRE IX.****CONGÉ SYNDICAL**

**Art. 9** - Les partenaires sociaux réitèrent leur intention de respecter scrupuleusement la

inzake het syndicaal verlot nauwgezet na te leven. Problemen worden in de Werkgroep algemene zaken besproken.

Behoud van de modaliteiten voor de aanvraag van syndicale vorming.

In het in punt 7 geciteerde rapporteringsmodel zal een luik worden toegevoegd met betrekking tot de dagen syndicale vorming.

## HOOFDSTUK X.

### LOPENDE CAO'S

**Art. 10** - De lopende cao's worden verlengd voor de duurtijd van dit akkoord.

## HOOFDSTUK XI.

### SOCIALE VREDE

**Art. 11** - De vakbonden verbinden zich ertoe geen acties te zullen ondernemen of ondersteunen, die indruisen tegen de geest van het sociaal akkoord voor de jaren 2011 en 2012.

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.

recommandation du 12 décembre 2003 concernant le congé syndical. Les problèmes seront discutés dans le Groupe de travail affaires générales.

Maintien des modalités pour la demande de formation syndicale.

Un volet concernant la formation syndicale sera rajouté dans le modèle de rapport cité au point 7.

## CHAPITRE X.

### CCT EN COURS

**Art. 10** - Les CCT en cours sont prorogées pour la durée du présent accord.

## CHAPITRE XI.

### PAIX SOCIALE

**Art. 11** - 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 2011 et 2012.

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.

De bedragen die voortkomen van de werkgeversbijdrage voor het Sociaal Fonds m.b.t. de jaren 2011 en 2012 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 2011 en december 2012 een evaluatie houden rond de naleving en toepassing van voormelde verbintenissen.

## HOOFDSTUK XII.

### DUURTIJD

**Art. 12** - Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2011; het wordt gesloten voor de duur van twee jaar.

Les montants résultant des cotisations patronales destinées au fonds social pour la prime syndicale, afférents aux années 2011 et 2012, 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 2011 et décembre 2012 une évaluation concernant le respect et l'application des engagements précités.

## CHAPITRE XII.

### DURÉE

**Art. 12** - Le présent protocole sort ses effets le 1er janvier 2011; il est conclu pour la durée de deux ans.

## BEZOLDIGINGS- VOORWAARDEN

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011  
betreffende de bezoldigingsvoorwaarden*

### HOOFDSTUK I:

## TOEPASSINGSGBIED

**Art. 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

**Art. 2** - De minimumweddenschaal evenals de reële wedden beperkt tot de eindwedde van klasse 8, volgen de schommelingen van het officieel gepubliceerde gemiddeld gezondheidsindexcijfer zoals bepaald in de artikelen 3 tot en met 7.

**Art. 3** - De wedden bedoeld in artikel 2 worden gestabiliseerd per indexpuntenschijven die lopen van 1,4 % boven tot 1,4 % onder een referte-indexcijfer "spil" genaamd, zodanig dat de hoogste of laagste grens van elke stabilisatieschijf gelijk is aan de spil vermenigvuldigd met of gedeeld door de coëfficiënt 1,014. Wanneer de derde decimaal 5 of meer bedraagt, wordt voor de afronding de tweede decimaal met één eenheid verhoogd; zoniet wordt de derde decimaal verwaarloosd.

Wanneer het gemiddeld gezondheidsindexcijfer de grens van de stabilisatieschijf bereikt, wordt deze grens de spil van een nieuwe stabilisatieschijf waarvan de grenzen worden berekend zoals aangeduid in het voorgaand lid.

## CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

*Convention collective de travail du 29 juin 2011  
relative aux conditions de Rémunération*

### CHAPITRE IER:

## CHAMP D'APPLICATION

**Art. 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:

## RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS

**Art. 2** - Le barème des rémunérations minimums ainsi que les rémunérations réelles limitées à la rémunération finale de la classe 8, évoluent suivant les fluctuations de l'indice santé moyen publié officiellement, conformément aux dispositions des articles 3 jusqu'à 7 y compris.

**Art. 3** - Les rémunérations visées à l'article 2 sont stabilisées par tranches de points d'indice qui s'étendent de 1,4 % au-dessus à 1,4 % en dessous d'un indice de référence appelé "pivot", de façon telle que la limite supérieure ou inférieure de chaque tranche de stabilisation soit égale au pivot, multiplié ou divisé par le coefficient 1,014. Lorsque la troisième décimale est 5 ou plus, la deuxième décimale est arrondie en la majorant d'une unité; sinon la troisième décimale est négligée.

Lorsque l'indice santé moyen atteint la limite d'une tranche de stabilisation, cette limite devient le pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation, dont les limites sont calculées comme il est indiqué à l'alinéa précédent.



Aldus wordt volgende tabel samengesteld:

| laagste grens | spil   | hoogste grens |
|---------------|--------|---------------|
| 113,11        | 114,69 | 116,30        |
| 114,69        | 116,30 | 117,93        |
| 116,30        | 117,93 | 119,58        |
| 117,93        | 119,58 | 121,25        |
| 119,58        | 121,25 | 122,95        |
| 121,25        | 122,95 | 124,67        |
| 122,95        | 124,67 | 126,42        |
| 124,67        | 126,42 | 128,19        |
| 126,42        | 128,19 | 129,98        |
| 128,19        | 129,98 | 131,80        |
| 129,98        | 131,80 | 133,65        |
| 131,80        | 133,65 | 135,52        |
| 133,65        | 135,52 | 137,42        |
| 135,52        | 137,42 | 139,34        |

**Art. 4** - Wanneer bij stijging de grens van een stabilisatieschijf wordt bereikt, worden de wedden bedoeld in artikel 2 verhoogd met 1,4 %; bij daling worden de wedden die gekoppeld waren aan de eerstvolgende lagere stabilisatieschijf, opnieuw van toepassing.

De aanpassing van de wedden wordt van toepassing met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarvan het gemiddeld gezondheidsindexcijfer de aanpassing veroorzaakt heeft.

**Art. 5** - Voor de indexering van de weddenschaal worden volgende regels toegepast:

- de bedragen van de in voege zijnde weddenschaal worden vermenigvuldigd met 1,014 tot op de derde decimaal nauwkeurig, zonder afronding;
- 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;
- de afgeronde bedragen bij toepassing van de regel onder b) vormen de nieuwe weddenschaal die telkens de basis is voor een volgende indexering.

**Art. 6** - Bij de indexering van de werkelijke wedden, die hoger liggen dan de voorziene

De cette façon le tableau suivant est établi:

| limite inférieure | pivot  | limite supérieure |
|-------------------|--------|-------------------|
| 113,11            | 114,69 | 116,30            |
| 114,69            | 116,30 | 117,93            |
| 116,30            | 117,93 | 119,58            |
| 117,93            | 119,58 | 121,25            |
| 119,58            | 121,25 | 122,95            |
| 121,25            | 122,95 | 124,67            |
| 122,95            | 124,67 | 126,42            |
| 124,67            | 126,42 | 128,19            |
| 126,42            | 128,19 | 129,98            |
| 128,19            | 129,98 | 131,80            |
| 129,98            | 131,80 | 133,65            |
| 131,80            | 133,65 | 135,52            |
| 133,65            | 135,52 | 137,42            |
| 135,52            | 137,42 | 139,34            |

**Art. 4** - Lorsque la limite d'une tranche de stabilisation à la hausse est atteinte, les rémunérations visées à l'article 2 sont majorées de 1,4 %; à la baisse les rémunérations qui étaient mises à l'égard de la première tranche de stabilisation inférieure deviennent à nouveau d'application.

L'adaptation des rémunérations s'applique à partir du premier jour du mois qui suit le mois dont l'indice santé moyen a donné lieu à adaptation.

**Art. 5** - L'indexation du barème est effectuée selon les règles suivantes:

- les montants du barème applicable sont multipliés par 1,014 jusqu'à la troisième décimale précise, sans arrondissement;
- 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;
- 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. 6** - Lors de l'indexation des rémunérations réelles qui sont supérieures aux rémunérations

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. 7** - De bedienden die inzake indexering gunstiger voorwaarden hebben verworven dan deze vermeld in de artikelen 2 tot en met 6, blijven deze behouden.

**Art. 8** - Op 1 mei 2011 wordt de minimumweddenschaal voor de bedienden vastgesteld als volgt:

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. 7** - Les employés ayant acquis en matière d'indexation des conditions plus favorables que celles mentionnées aux articles 2 jusqu'à 6, les conservent.

**Art. 8** - Au 1er mai 2011, le barème des rémunérations minimums pour les employés est fixé comme suit:

**WEDDESCHAAL****MEI 2011**

stabilisatieschijf: 113,11 - 116,30  
spil: 114,69

| anciënn. | 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  |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| KLASSE 1 | 1.753,37 | 1.786,21 | 1.818,89 | 1.851,56 | 1.884,55 | 1.917,21 | 1.938,60 | 1.959,83 | 1.981,22 | 2.002,46 | 2.023,84 | 2.048,39 | 2.073,07 | 2.083,05 | 2.098,05 |
| KLASSE 2 | 1.917,21 | 1.950,05 | 1.982,87 | 2.015,69 | 2.087,83 | 2.209,19 | 2.302,69 | 2.402,52 | 2.489,56 | 2.583,24 | 2.676,58 | 2.770,11 | 2.863,47 | 2.902,07 | 2.959,98 |
| KLASSE 3 | 2.025,35 | 2.058,17 | 2.097,62 | 2.146,98 | 2.229,08 | 2.327,23 | 2.445,46 | 2.533,81 | 2.622,37 | 2.711,06 | 2.799,49 | 2.901,26 | 3.002,90 | 3.044,98 | 3.108,10 |
| KLASSE 4 | 2.133,59 | 2.166,43 | 2.206,03 | 2.255,12 | 2.337,19 | 2.435,37 | 2.553,41 | 2.642,11 | 2.730,64 | 2.819,18 | 2.907,87 | 2.999,56 | 3.091,30 | 3.129,12 | 3.185,85 |
| KLASSE 5 | 2.242,02 | 2.274,86 | 2.314,30 | 2.363,24 | 2.445,46 | 2.546,94 | 2.668,31 | 2.753,54 | 2.838,90 | 2.924,15 | 3.009,38 | 3.098,08 | 3.186,75 | 3.223,23 | 3.277,95 |
| KLASSE 6 | 2.350,16 | 2.383,10 | 2.455,09 | 2.504,31 | 2.586,40 | 2.694,51 | 2.832,28 | 2.917,54 | 3.002,90 | 3.088,28 | 3.173,34 | 3.294,85 | 3.416,38 | 3.466,76 | 3.542,37 |
| KLASSE 7 | 2.458,38 | 2.507,47 | 2.573,28 | 2.638,96 | 2.737,27 | 2.884,85 | 3.084,96 | 3.170,19 | 3.255,42 | 3.340,78 | 3.426,04 | 3.524,49 | 3.622,85 | 3.663,29 | 3.723,96 |
| KLASSE 8 | 2.573,28 | 2.704,45 | 2.835,74 | 2.966,89 | 3.117,62 | 3.268,52 | 3.370,31 | 3.471,94 | 3.573,61 | 3.675,37 | 3.777,04 | 3.885,30 | 3.993,26 | 4.037,66 | 4.104,23 |

**BARÈME****MAI 2011**

Tranche de stabilisation: 113,11 - 116,30  
pivot: 114,69

| anciënn. | 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   |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| CLASSE 1 | 1.753,37 | 1.786,21 | 1.818,89 | 1.851,56 | 1.884,55 | 1.917,21 | 1.938,60 | 1.959,83 | 1.981,22 | 2.002,46 | 2.023,84 | 2.048,39 | 2.073,07 | 2.083,05 | 2.098,05 |
| CLASSE 2 | 1.917,21 | 1.950,05 | 1.982,87 | 2.015,69 | 2.087,83 | 2.209,19 | 2.302,69 | 2.402,52 | 2.489,56 | 2.583,24 | 2.676,58 | 2.770,11 | 2.863,47 | 2.902,07 | 2.959,98 |
| CLASSE 3 | 2.025,35 | 2.058,17 | 2.097,62 | 2.146,98 | 2.229,08 | 2.327,23 | 2.445,46 | 2.533,81 | 2.622,37 | 2.711,06 | 2.799,49 | 2.901,26 | 3.002,90 | 3.044,98 | 3.108,10 |
| CLASSE 4 | 2.133,59 | 2.166,43 | 2.206,03 | 2.255,12 | 2.337,19 | 2.435,37 | 2.553,41 | 2.642,11 | 2.730,64 | 2.819,18 | 2.907,87 | 2.999,56 | 3.091,30 | 3.129,12 | 3.185,85 |
| CLASSE 5 | 2.242,02 | 2.274,86 | 2.314,30 | 2.363,24 | 2.445,46 | 2.546,94 | 2.668,31 | 2.753,54 | 2.838,90 | 2.924,15 | 3.009,38 | 3.098,08 | 3.186,75 | 3.223,23 | 3.277,95 |
| CLASSE 6 | 2.350,16 | 2.383,10 | 2.455,09 | 2.504,31 | 2.586,40 | 2.694,51 | 2.832,28 | 2.917,54 | 3.002,90 | 3.088,28 | 3.173,34 | 3.294,85 | 3.416,38 | 3.466,76 | 3.542,37 |
| CLASSE 7 | 2.458,38 | 2.507,47 | 2.573,28 | 2.638,96 | 2.737,27 | 2.884,85 | 3.084,96 | 3.170,19 | 3.255,42 | 3.340,78 | 3.426,04 | 3.524,49 | 3.622,85 | 3.663,29 | 3.723,96 |
| CLASSE 8 | 2.573,28 | 2.704,45 | 2.835,74 | 2.966,89 | 3.117,62 | 3.268,52 | 3.370,31 | 3.471,94 | 3.573,61 | 3.675,37 | 3.777,04 | 3.885,30 | 3.993,26 | 4.037,66 | 4.104,23 |

**Art. 9** - De in het artikel 8 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. 10** - In afwijking op de bepalingen van het artikel 8 wordt de maandwedge 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 schaalwedge van klasse 1 voorzien voor een anciënniteit van 0 jaar.

**Art. 11** - §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.

**Art. 9** - Les rémunérations minimums fixées à l'article 8 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. 10** - Par dérogation aux dispositions de l'article 8, 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. 11** - §1er Pour les employés, le barème minimum est basé sur l'ancienneté dans l'entreprise.

§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 10e mois, comme suit:

- a) jusqu'au 9e 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 10e 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.

Vanaf de 10<sup>e</sup> 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 aanverwante bedrijfstakken (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 aanverwante bedrijfstakken (PC 226)
- de ondernemingen die voor hun bedienden ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken (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 hier-vóór 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 10<sup>e</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 1998 ressortissent à la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes (CP 226)
- à partir du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 1998 ressortissent à la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes (CP 226)
- les entreprises qui, pour leurs employés, ressortissent à la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes (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 10<sup>e</sup> mois qui suit le 1<sup>er</sup> 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 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 via een uitzendbureau of 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 hiervóór, 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 artikel 11 §2 en §4 is uitsluitend dienstig voor de inschaling in de weddenschaal en de verdere progressie in die weddenschaal.

**Art. 12** - De jongerenbarema's werden afgeschaft vanaf 30 april 2009. Bedienden die volgens deze barema's werden verloned, werden vanaf

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 par le biais d'une entreprise de travail intérimaire ou 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 ci-avant, 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 à l'article 11 §2 et §4 est utilisée exclusivement pour l'insertion dans le barème et la progression ultérieure dans ce barème.

**Art. 12** - Les barèmes des jeunes ont été supprimés à partir du 30 avril 2009. Les employés rémunérés selon ces barèmes ont été rémuné-

1 mei 2009 volgens de minimumweddenschaal verloond met 0 jaar anciënniteit. Indien het reële loon van deze bedienden hoger was dan de overeenstemmende wedde van hun klasse van de minimumweddenschaal, werd op 1 mei 2009 geen loonaanpassing doorgevoerd. Verdere stappen in het barema werden vanaf 1 mei 2009 gerekend.

**Art. 13** - 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. 14** - De bediende die regelmatig functies uitoefent van verschillende klassen geniet de wedde van de hoogste uitgeoefende functie.

**Art. 15** - §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 twee stappen |
| 3 klassen         | na 2 jaar, in drie stappen |
| 4 klassen         | na 3 jaar, in vier stappen |
| 5 klassen of meer | na 4 jaar, in vijf stappen |

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

**Art. 16** - 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

rés à partir du 1er mai 2009 selon le barème des rémunérations minimums avec 0 an d'ancienneté. Si le salaire réel de ces employés dépassait la rémunération afférente à leur classe du barème des rémunérations minimums, aucune augmentation du salaire n'était appliquée au 1er mai 2009. Les étapes suivantes dans le barème étaient calculées à partir du 1er mai 2009.

**Art. 13** - 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. 14** - L'employé qui exerce habituellement des fonctions de différentes classes bénéficie de la rémunération de la fonction exercée la plus élevée.

**Art. 15** - §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 deux étapes    |
| 3 classes         | après 2 ans, en trois étapes  |
| 4 classes         | après 3 ans, en quatre étapes |
| 5 classes ou plus | après 4 ans, en cinq étapes   |

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

**Art. 16** - 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 33,47 EUR pour le travail du samedi et à 40,90 EUR pour le travail effectué le dimanche ou pendant un jour férié légal. Dans

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. 17** - §1er 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 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 zekerheids-

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. 17** - § 1 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 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



bijdragen, 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 proefperiode;
- b) de arbeidsovereenkomst werd beëindigd door de bediende, behoudens beëindiging tijdens de proefperiode.

§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.

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 pendant la période d'essai;
- b) le contrat a été résilié par l'employé, hormis dans le cas de résiliation pendant la période d'essai.

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

#### HOOFDSTUK IV:

### REGELING BIJ DE PERIODIEKE ACTUALISERING VAN DE SECTORALE FUNCTIECLASSIFICATIE

**Art. 18** - 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) de nieuwe of gewijzigde functie situeert zich in dezelfde klasse als de voorheen toegekende klasse:

§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
  - maladies professionnelles
  - accidents du travail
  - accidents survenus sur le chemin du travail
  - congé syndical.
- b) les trente premiers jours d'absence à cause d'une maladie, d'un accident de droit commun ou de repos d'accouchement.

#### CHAPITRE IV:

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

**Art. 18** - 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) la nouvelle fonction ou la fonction modifiée se situe dans la même classe que la classe octroyée auparavant:

- 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:

### VASTSTELLING VAN DE GEGEVENS DIE DE AFREKENING MOET BEVATTEN DIE BIJ ELKE DEFINITIEVE BETALING VAN HET LOON AAN DE BEDIENDE OVERHANDIGD WORDT

**Art. 19** - 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

- 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:

### RENSEIGNEMENTS QUE DOIT CONTENIR LE DÉCOMPTÉ REMIS À L'EMPLOYÉ LORS DE CHAQUE RÉGLEMENT DÉFINITIF DE LA RÉMUNÉRATION

**Art. 19** - 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

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:

### VERDERZETTING KOOPKRACHTVERHOOGING 2010

**Art. 20.** - De in 2010 toegekende koopkrachtverhoging in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 2009 betreffende de toekenning van een koopkrachtverhoging conform aan het "uitzonderlijk akkoord voor de onderhandelingen op sector- en ondernemingsvlak in de periode 2009-2010" van 22 december 2008 en in uitvoering van het sectoraal protocolakkoord 2009-2010 blijft van toepassing na het jaar 2010 conform aan hiernavolgende modaliteiten.

**Art. 21.** - De ondernemingen die geen gebruik maken van de in artikel 22 opgenomen ondernemingsregelingen zullen de koopkrachtverho-

les relatives au maintien de la rémunération pendant la suspension de l'exécution du contrat

- 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:

### CONTINUATION AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT 2010

**Art. 20** - L'augmentation du pouvoir d'achat octroyée en 2010 en application de la convention collective de travail du 18 mai 2009 portant octroi d'une augmentation du pouvoir d'achat conformément à l'«Accord exceptionnel en vue des négociations au niveau des secteurs et des entreprises durant la période 2009-2010» du 22 décembre 2008 et en exécution du protocole d'accord sectoriel 2009-2010 reste d'application après l'année 2010 conformément aux modalités ci-dessous.

**Art. 21** - Les entreprises qui ne font pas usage des régimes d'entreprise prévus à l'article 22 doivent octroyer l'augmentation du pouvoir

ging van 250 EUR van 2010 voor de jaren 2011 en 2012 in ecocheques toekennen volgens onderstaande modaliteiten.

- de toekenning van de eco-cheques 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 de loop 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 de 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. 22.** - Mits schriftelijk ondernemingsakkoord kan de koopkrachtverhoging van 2010 voor de jaren 2011 en 2012 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 van 2009-2010 lopen verder
- ondernemingsakkoorden van bepaalde duur van 2009-2010 kunnen opnieuw verlengd worden met registratie voor 30 oktober 2011 bij de voorzitter van het paritair comité
- nieuwe akkoorden met registratie voor 30 oktober 2011 bij de voorzitter van het paritair comité.

d'achat de 250 EUR de 2010 pour les années 2011 et 2012 en éco- chèques selon les modalités suivantes.

- l'octroi des éco-chèques se fait conformément aux dispositions de la CCT n°98 du CNT, et particulièrement aux dispositions de l'article 6, §1er.
- la période de référence coïncide avec l'année civile.
- l'octroi s'effectue dans le courant 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(e). Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives sont mentionnés au compte individuel de l'employé(e), 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 numéro 98.

**Art. 22** - Moyennant accord d'entreprise écrit, l'augmentation du pouvoir d'achat de 2010 pour les années 2011 et 2012 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 de 2009-2010 continuent
- les accords d'entreprise à durée déterminée de 2009-2010 peuvent être prolongés avec enregistrement avant le 30 octobre 2011 auprès du président de la commission paritaire
- nouveaux accords avec enregistrement avant le 30 octobre 2011 auprès du président de la commission paritaire

**Art. 23** - Deze ondernemingsakkoorden (verlengingen of nieuwe) worden gesloten met de geëigende overlegorganen.

Bij ontstentenis van geëigende overlegorgaan in de onderneming worden de ondernemingsakkoorden ter goedkeuring voorgelegd aan de Werkgroep algemene zaken van het paritair comité.

Deze verlengde of nieuwe akkoorden moeten voor 30 oktober 2011 neergelegd worden bij de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek op het volgend adres:  
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Dienst collectieve betrekkingen

Ter attentie van de voorzitter van het paritair comité 226

Italiëlei 124, bus 76

2000 Antwerpen

## HOOFDSTUK VII:

### KOOPKRACHTVERHOGING 2011-2012

**Art. 24.** - De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling van het koninklijk besluit van 28 maart 2011 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 als volgt ingevuld:

- op 1 april 2012 worden de werkelijke wedden evenals de toepasselijke weddeschaal, met inbegrip van de huisweddeschalen verhoogd met 10,00 EUR (maandbasis). Voor deeltijds tewerkgestelde bedienden wordt dat bedrag herleid in functie van het toepasselijke arbeidsregime.
- op 1 oktober 2012 worden de werkelijke wedden evenals de toepasselijke weddeschaal, met inbegrip van de huisweddeschalen verhoogd met 10,00 EUR (maandbasis). Voor deeltijds tewerkgestelde bedienden

**Art. 23** - Ces accords d'entreprise (prolongations ou nouveaux) sont conclus avec les organes de concertation appropriés.

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

Ces nouveaux accords ou accords prolongés doivent être déposés avant le 30 octobre 2011 auprès du président de la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique à l'adresse suivante :

SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale

Service des relations collectives de travail

À L'attention du président de la commission paritaire 226

Italiëlei 124, bus 76

2000 Anvers

## CHAPITRE VII:

### AUGMENTATION POUVOIR D'ACHAT 2011-2012

**Art. 24** - La marge maximale pour l'évolution du coût salarial de l'arrêté royal du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est concrétisée comme suit :

- au 1<sup>er</sup> avril 2012, les rémunérations réelles des employés ainsi que le barème applicable, y compris les barèmes "maison", sont augmentés de 10,00 EUR (base mensuelle). Pour les employés occupés à temps partiel, ce montant est réduit en fonction du régime de travail applicable.
- au 1<sup>er</sup> octobre 2012, les rémunérations réelles des employés ainsi que le barème applicable, y compris les barèmes "maison", sont augmentés de 10,00 EUR (base mensuelle). Pour les employés occupés à temps partiel, ce

wordt dat bedrag herleid in functie van het toepasselijke arbeidsregime.

## HOOFDSTUK VIII:

### SLOTBEPALINGEN

**Art. 25** - De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 2009 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 16 maart 2010) houdt op uitwerking te hebben op 30 april 2011.

**Art. 26** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 mei 2011 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.

montant est réduit en fonction du régime de travail applicable.

## CHAPITRE VIII:

### DISPOSITIONS FINALES

**Art. 25** - La convention collective de travail du 18 mai 2009 relative aux conditions de rémunération (paru au Moniteur belge du 16 mars 2010) cesse d'être en vigueur le 30 avril 2011.

**Art. 26** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er mai 2011 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.

## 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"*

**Art. 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

## 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"*

**Art. 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 arrête royal du 11 avril 1999 (MB 25 décembre 1999), 21 septembre



11 april 1999 (BS 25 december 1999), 21 september 2001 (BS 11 december 2001) en 17 mei 2007 (BS 03 juli 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

**Art. 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 voor-

2001 (MB 11 décembre 2001) et 17 mai 2007 (MB 03 juillet 2007).

*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

**Art. 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;

- ziene tegemoetkomingen;
7. het nemen van maatregelen ter bevordering van de naleving van de sociale verplichtingen;
  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 bedienorganisaties.

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.

7. de prendre des mesures afin de promouvoir le respect des obligations sociales;
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.

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.

**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 voorzeten 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

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** - 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

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 werkegevers.

**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 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 geven.

**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

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.

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

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.

#### 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 interesten 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.

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.

#### 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** - 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 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 arbeids-overeenkomst gesloten in het Paritair Comité.

**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 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 VIII:

### 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.

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.

## HOOFDSTUK VIII:

### 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.

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.

## CHAPITRE VIII:

### 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 4 april 2011 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds*

**Art. 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" (226).

**Art. 3** - Vanaf het derde kwartaal van 2011 tot en met het vierde kwartaal van 2011 wordt de bijdrage van de werkgevers vastgesteld op 0,40 pct. van de brutobezoldigingen 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 juli 2011 tot en met 31 december 2011.

*Convention collective de travail du 4 avril 2011 fixant la cotisation des employeurs au Fonds Social*

**Art. 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" (226).

**Art. 3** - À partir du troisième trimestre de 2011 jusqu'au quatrième trimestre de 2011, la cotisation des employeurs est fixée à 0,40 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 juillet 2011 jusqu'au 31 décembre 2011.



*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds*

**Art. 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" (226).

**Art. 3** - Vanaf het eerste kwartaal van 2012 tot en met het tweede kwartaal van 2013 wordt de bijdrage van de werkgevers vastgesteld op 0,40 pct. van de brutobezoldigingen 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 2012 tot en met 30 juni 2013.

*Convention collective de travail du 29 juin 2011 fixant la cotisation des employeurs au Fonds Social*

**Art. 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" (226).

**Art. 3** - À partir du premier trimestre de 2012 jusqu'au deuxième trimestre de 2013, la cotisation des employeurs est fixée à 0,40 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 2012 jusqu'au 30 juin 2013.

## WERKGEVERSBIJDRAGE RISICOGROEPEN

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2011 betreffende de werkgeversbijdrage voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen in uitvoering van artikel 190 van de wet van 27 december 2006 (BS 28 december 2006)*

**Art. 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 van 2011 tot en met het vierde kwartaal van 2011 zijn de betrokken ondernemingen een bijdrage verschuldigd van 0,10 pct., berekend op het volledig loon van hun bediendepersoneel. Voorzamelde bijdrage zit vervat in de globale bijdrage verschuldigd aan het Sociaal Fonds, zoals bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2011 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage aan het Sociaal fonds, opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1998.

**Art. 3** - Voor zover de bestemming van de helft van de bijdrage van onderhavige cao niet anders wordt geregeld bij koninklijk besluit in uitvoering van artikel 3 van de Wet van 30 december 2009 (BS 31 december 2009) ter ondersteuning van de werkgelegenheid, zal de opbrengst van de bijdrage waarvan sprake in artikel 2 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.

**Art. 4** - Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende personen beschouwd als behorend tot de risicogroe-

## COTISATION PATRONALE GROUPES À RISQUE

*Convention collective de travail du 29 août 2011 concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque en exécution de l'article 190 de la loi du 27 décembre 2006 (MB du 28 décembre 2006)*

**Art. 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 de 2011 jusqu'au quatrième trimestre de 2011, 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 à l'article 3 de la convention collective de travail du 4 avril 2011 fixant la cotisation des employeurs au Fonds Social, institué par convention collective de travail du 2 mars 1998.

**Art. 3** - Pour autant que l'emploi de la moitié de la cotisation de la présente cct n'est pas réglé autrement par arrêté royal en exécution de l'article 3 de la loi du 30 décembre 2009 (MB 31 décembre 2009) en vue de soutenir l'emploi, le produit de 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.

**Art. 4** - Pour l'application de la présente convention collective de travail les personnes suivantes sont considérées comme appartenant à des

pen:

- 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 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding geregistreerd op 12 september 2006 onder het nummer 80747/CO/226 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 april 2007;
- 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 18 februari 2003 betreffende een regeling van aanwervingspremies geregistreerd op 14 mei 2003 onder het nummer 66190/CO/226 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 mei 2004 en gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2003, geregistreerd op 25 september 2003 onder het nummer 67681/CO/226 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 7 juli 2004.

**Art. 5** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd; zij heeft uit-

groepen à risque:

- 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 24 août 2006 relative à un régime d'accompagnement de licenciement enregistrée le 12 septembre 2006 sous le numéro 80747/CO/226 et rendue obligatoire par arrêté royal du 27 avril 2007;
- 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 18 février 2003 relative à un régime de primes d'embauche enregistrée le 14 mai 2003 sous le numéro 66190/CO/226 et rendue obligatoire par arrêté royal du 12 mai 2004 et modifiée par la convention collective de travail du 14 mai 2003, enregistrée le 25 septembre 2003 sous le numéro 67681/CO/226 et rendue obligatoire par arrêté royal du 7 juillet 2004.

**Art. 5** - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée;

werking vanaf 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011.

elle sort ses effets à partir du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2011.

## ARBEIDSTIJD

*Collectieve arbeidsovereenkomst van  
7 september 2009 betreffende de arbeidstijd*

### HOOFDSTUK I:

## TOEPASSINGSGBIED EN DOEL

**Art. 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 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op ondernemingsvlak.

## DURÉE DE TRAVAIL

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

### CHAPITRE I:

## CHAMP D'APPLICATION ET BUT

**Art. 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 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 convention collective de travail 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 1er 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 convention collective de travail, 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 collectieve arbeidsovereenkomst, 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 collectieve arbeidsovereenkomst wordt de bijzondere arbeidsregeling vervat in artikel 10 toegepast in de ondernemingen, wat betreft de bedienden die op bestendige wijze één of meer

§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 convention collective de travail 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 convention collective de travail, 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

functies uitoefenen in de hiernavermelde diensten:

- a) bevrachtingen;
- b) verzendingen;
- c) manifest;
- d) laad- en losactiviteiten;

e) systeembediening der informatica en telecommunicatie, 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 1.924 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 continuïteit 12 uren per dag) en 46 uren per week.

une ou plusieurs fonctions dans les services repris ci-après:

- a) affrètements;
- b) expéditions;
- 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 1.924 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.

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

§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 collectieve arbeids-overeenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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

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 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 convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, et reprises en annexe au règlement de travail.

Lesdites 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 convention collective de travail 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



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.

#### 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 collectieve arbeidsovereenkomst, 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 aantoonst 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.

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.

#### 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 convention collective de travail, 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 réalisée 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.

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.

## HOOFDSTUK V:

### SLOTBEPALINGEN

**Art. 15** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1998 betreffende de arbeidsduur gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 7 september 2009.

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 Partair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

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 visée à l'article 11 modifient automatiquement le règlement de travail de l'entreprise.

## CHAPITRE V:

### DISPOSITIONS FINALES

**Art. 15** - Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 30 juin 1998 relative à la durée de travail modifiée par la convention collective de travail 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 convention collective de travail sort ses effets à partir du 7 septembre 2009.

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.

*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 werkdagen (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, naargelang 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

*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

- van de afwezigheidsdagen of -perioden, zoals bv. ziekte, vakantie, kort verzuim, feestdagen, enz.
2. een optimaal beheer van de pauzes, gepresteerde 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 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 tik klok, een elektronisch tijdsregistratiesysteem of een softwarepakket op computer.

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

ou périodes d'absence tels que p.ex. maladie, 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.

## NACHTARBEID

*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 aanverwante bedrijfstakken ressorteren*

**Art. 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 aanverwante bedrijfstakken 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 te sluiten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkom-

## TRAVAIL DE NUIT

*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 des branches d'activité connexes*

**Art. 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 des branches d'activité connexes 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 au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les com-

sten en de paritaire comités. Deze overeenkomst wordt bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité overgemaakt.

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 collectieve arbeidsovereenkomst, 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst.

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.

missions paritaires. Cette convention doit être envoyée sous pli recommandé à la poste au Président de la Commission Paritaire.

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 convention collective de travail, 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 convention collective de travail, 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 convention collective de travail 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*

**Art. 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 aanverwante bedrijfstakken.

**Art. 2** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 aanverwante bedrijfstakken.

**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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 aanverwante bedrijfstakken en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties. Deze opzegging kan ten vroegste ingaan op 1 oktober 2003.

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

**Art. 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 des branches d'activité connexes.

**Art. 2** - La présente convention collective de travail 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 des branches d'activité connexes.

**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 convention collective de travail 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 des branches d'activité connexes et aux organisations y représentées. Ce préavis peut prendre cours au plus tôt le 1er octobre 2003.

## TOESLAG VOOR BEPAALDE PRESTATIES

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

### HOOFDSTUK I:

## TOEPASSINGSGBIED

**Art. 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.

## SUPPLÉMENT DE SALAIRE POUR CERTAINES PRESTATIONS

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

### CHAPITRE I:

## CHAMP D'APPLICATION

**Art. 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 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 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.

§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 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.

# VAKANTIE, KORT VERZUIM EN REGIONALE VERLOFDAGEN

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2003 betreffende de vakantie, het kort verzuim en de regionale verlofdagen*

## HOOFDSTUK I:

### TOEPASSINGSGBIED

**Art. 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 aanverwante bedrijfstakken.

## HOOFDSTUK II:

### VAKANTIE

**Art. 2** - De bedienden die tijdens het vakantie-dienstjaar 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 vakantiedag op te nemen bij de werkgever waar zij op de eerste werkdag van het vakantiejaar in dienst waren.

**Art. 3** - Volgende anciënniteitsvakantie wordt toegekend:

- 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

# VACANCES, PETITS CHÔMAGES ET CONGÉS RÉGIONAUX

*Convention collective de travail du 14 mai 2003 concernant les vacances, les petits chômages et les jours de congé régionaux*

## CHAPITRE IER:

### CHAMP D'APPLICATION

**Art. 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 des branches d'activité connexes.

## CHAPITRE II:

### VACANCES

**Art. 2** - Les employés comptant au cours de l'exercice des 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 vacances du secteur, à prendre chez l'employeur où ils étaient occupés le premier jour de travail de l'année de vacances.

**Art. 3** - Des vacances d'ancienneté sont accordées comme suit:

- 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

- voor bedienden met 30 tot minder dan 35 jaar anciënniteit: 6 werkdagen
- voor bedienden met ten minste 35 jaar anciënniteit: 7 werkdagen.

**Art. 4** - Voor de toekenning van de anciënniteitsvakantie 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 vakantiege-rechtigden 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.

Voor de toekenning van anciënniteitsvakantie 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 ten vroegste vanaf 1 januari 1998. Bestaande gunstigere regelingen blijven van toepassing zonder dat er cumul kan zijn met eventuele bijkomende

- pour les employés ayant une ancienneté de 30 à moins de 35 ans: 6 jours ouvrables
- pour les employés ayant une ancienneté d'au moins 35 ans: 7 jours ouvrables.

**Art. 4** - Pour l'octroi des vacances d'ancienneté visées 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.

Pour l'octroi des vacances 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 sup-

vakantiedagen die reeds op het vlak van de onderneming zouden zijn toegekend.

**Art. 5 - §1** De volgende halve verlofdagen, met vrijaf 's namiddags, worden toegekend:

- tweede Nieuwjaarsdag (2 januari);
- Goede Vrijdag;
- Allerzielen (2 november);
- tweede Kerstdag (26 december).

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.

§2 In afwijking van de bepalingen van §1 wordt voor de ondernemingen die tot 31 december 1997 ressorteerden onder het Paritair Comité nr. 218 volgende programmatie voorzien:

- vanaf het jaar 2002: toekenning van twee van de vier halve verlofdagen bedoeld in §1, te bepalen in onderling overleg met de geëigende overlegorganen op het vlak van de onderneming
- vanaf het jaar 2004: toekenning van de resterende twee halve verlofdagen bedoeld in §1.

plémentaires éventuels, qui seraient déjà octroyés au niveau de l'entreprise.

**Art. 5 - §1er** 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).

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.

§2 Par dérogation aux dispositions du §1er, la programmation suivante est prévue pour les entreprises qui jusqu'au 31 décembre 1997 ressortissaient à la Commission Paritaire n° 218:

- à partir de l'année 2002: octroi de deux des quatre demi-jours de congé visés au §1er, à déterminer en concertation commune avec les organes de concertation appropriés au niveau de l'entreprise
- à partir de l'année 2004: octroi des deux demi-jours de congé restants visés au §1er.

## KORT VERZUIM

**Art. 6** - 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:

**Reden en duur van de afwezigheid**

1. Huwelijk van de bediende:

*drie 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. De geboorte van een kind van de bediende zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat:

*drie dagen door de bediende te kiezen.*

5. Miskraam van de echtgenote van de bediende:

*twee werkdagen.*

6. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de bediende:

*drie dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.*

*Geen beperking is opgelegd betreffende de*

## PETIT CHÔMAGE

**Art. 6** - 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:

**Motifs et durée de l'absence**

1. Mariage de l'employé:

*trois jours à choisir par l'employé.*

2. Mariage d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, 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 soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur de l'employé:

*le jour de la cérémonie.*

4. La naissance d'un enfant de l'employé si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père:

*trois jours à choisir par l'employé.*

5. Fausse-couche de l'épouse de l'employé:

*deux jours ouvrables.*

6. Décès du conjoint, d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'employé:

*trois jours à choisir par l'employé dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.*

*Aucune restriction n'est imposée en ce qui*

*periode tijdens dewelke het verlof kan opgenomen worden in geval van overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind, van de vader of van de moeder van de bediende.*

7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die bij de bediende inwoont:

*twee dagen door de bediende te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.*

8. Overlijden van een bij de bediende inwonend familielid dat niet is vernoemd in artikel 6 nr. 7:

*één werkdag.*

9. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die niet bij de bediende inwoont:

*de dag van de begrafenis.*

10. 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.*

11. 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.*

12. Verblijf van de dienstplichtige bediende in een recruiters- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiters- en selectiecentrum:

*de nodige tijd met een maximum van drie dagen.*

*concerne la période pendant laquelle le congé peut être pris en cas de décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère de l'employé.*

7. Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, 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 habitant chez l'employé:

*deux jours à choisir par l'employé dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.*

8. Décès d'un parent qui habite chez l'employé mais qui n'est pas mentionné à l'article 6 n° 7:

*un jour ouvrable.*

9. Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, 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 n'habitant pas chez l'employé:

*le jour des funérailles.*

10. 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.*

11. 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.*

12. 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 temps nécessaire avec maximum de trois jours.*

13. 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 drie dagen.*

14. Bijwonen van een bijeenkomst van een familiaaraad, bijeengeroepen door de vrederechter:  
*de nodige tijd met een maximum van één dag.*

15. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige vóór de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:  
*de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.*

16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen:  
*de nodige tijd.*

17. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen:  
*de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.*

18. Het onthaal van een kind in het gezin van de bediende in het kader van een adoptie:  
*drie dagen naar keuze van de bediende in de maand volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister van de gemeente waar de bediende zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.*

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.

13. 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 trois jours.*

14. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoquée par le juge de paix:  
*le temps nécessaire avec maximum d'un jour.*

15. 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 cinq jours.*

16. 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.*

17. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales:  
*le temps nécessaire avec maximum de cinq jours.*

18. L'accueil d'un enfant dans la famille de l'employé dans le cadre d'une adoption:  
*trois jours à choisir par l'employé dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.*

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. 7** - Voor de toepassing van artikel 6, nrs. 2, 3, 6, 10 en 11, wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

**Art. 8** - Voor de toepassing van artikel 6, punten 7 en 9, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de bediende gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de bediende.

**Art. 9** - Voor de toepassing van Hoofdstuk III Kort Verzuim, wordt de persoon met wie de bediende wettelijk samenwoont, zoals geregeld door artikel 1475 en volgende van het Burgerlijk Wetboek, gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e) van de bediende.

**Art. 10** - Daar waar gunstiger voorwaarden dan deze vermeld onder dit hoofdstuk in gebruik zijn, blijven deze gehandhaafd.

#### HOOFDSTUK IV:

### REGIONALE VERLOFDAGEN

**Art. 11** - §1 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.

**Art. 7** - L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 6, n°s 2, 3, 6, 10 et 11.

**Art. 8** - Pour l'application de l'article 6, points 7 et 9, le beau-frère, la belle-soeur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du conjoint de l'employé sont assimilés au beau-frère, à la belle-soeur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père, à l'arrière-grand-mère de l'employé.

**Art. 9** - Pour l'application du Chapitre III Petit chômage, la personne avec laquelle l'employé cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code Civil, est assimilée au conjoint de l'employé.

**Art. 10** - Là où des conditions plus favorables que celles mentionnées dans ce chapitre sont d'usage, celles-ci restent maintenues.

#### CHAPITRE IV:

### CONGÉS RÉGIONAUX

**Art. 11** - §1er 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.



§2 In afwijking van de bepalingen in §1 is de regionale verlofdag in de ondernemingen die tot 31 december 1997 ressorteerden onder het Paritair Comité nr. 218 niet cumuleerbaar met een soortgelijke bijkomende vakantiedag die vóór 1 januari 1999 werd toegekend in de onderneming.

**Art. 12** - De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1998 betreffende de vakantie, het kort verzuim, de wettelijke feestdagen en de regionale verlofdagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 april 1999, laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2000, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 januari 2002, wordt opgeheven.

## HOOFDSTUK V:

### SLOTBEPALINGEN

**Art. 13** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2003 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 aanverwante bedrijfstakken en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties. Deze opzegging kan ten vroegste ingaan op 1 oktober 2004.

§2 Par dérogation aux dispositions du §1er, le jour de congé régional ne peut pas être cumulé, dans les entreprises qui jusqu'au 31 décembre 1997 ressortissaient à la Commission Paritaire n° 218, avec un jour de vacances similaire supplémentaire, octroyé dans l'entreprise avant le 1er janvier 1999.

**Art. 12** - La convention collective de travail du 2 mars 1998 concernant les vacances, les petits chômages, les jours fériés légaux et les jours de congé régionaux, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 avril 1999, telle que modifiée dernièrement par la convention collective de travail du 12 mai 2000, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 janvier 2002, est abrogée.

## CHAPITRE V:

### DISPOSITIONS FINALES

**Art. 13** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003 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 des branches d'activité connexes et aux organisations y représentées. Ce préavis peut prendre cours au plus tôt le 1er octobre 2004.

## VERVOERKOSTEN

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 betreffende de werkgeverstussenkost in de vervoerkosten*

### HOOFDSTUK I:

## TOEPASSINGSGBIED EN DOEL

**Art. 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:

## GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER

**Art. 2** - Wat het door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen georganiseerde vervoer betreft, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend volgens artikel 3 van de cao nr. 19octies van 20 februari 2009 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

### HOOFDSTUK III:

## GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER MET UITZONDERING VAN HET TREINVERVOER

**Art. 3** - Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, wordt de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen voor de verplaatsingen vanaf 1 km, berekend vanaf de vertrekhalte, vastgesteld volgens artikel 4 van de cao nr. 19octies van 20 februari 2009 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

## FRAIS DE TRANSPORT

*Convention collective de travail du 29 juin 2011 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport*

### CHAPITRE IER:

## CHAMP D'APPLICATION ET BUT

**Art. 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:

## TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS

**Art. 2** - En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des Chemins de fer belges, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculée selon l'article 3 de la cct n° 19octies du 20 février 2009 conclue au sein du Conseil national du Travail.

### CHAPITRE III:

## TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS AUTRES QUE LES CHEMINS DE FER

**Art. 3** - En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, pour les déplacements atteignant 1 km calculés à partir de la halte de départ, est déterminée suivant l'article 4 de la cct n° 19octies du 20 février 2009 conclue au sein du Conseil national du Travail.

**Art. 4 - a)** 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 woonplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer over een afstand van ten minste 1 km; zij dienen iedere wijziging van deze toestand binnen de kortst mogelijke tijd mede te delen.

b) De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

#### HOOFDSTUK IV:

### GECOMBINEERD GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER

**Art. 5 -** Voor wat betreft het gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer, wordt de bijdrage van de werkgever vastgesteld volgens de artikelen 5 en 6 van de cao nr. 19octies van 20 februari 2009 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

#### HOOFDSTUK V:

### GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER OP HET GRONDGEBIED VAN EEN ANDERE LIDSTAAT

**Art. 6 -** Voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer op het grondgebied van een andere lidstaat zijn de bepalingen zijn de bepalingen van artikel 7 van de cao nr. 19octies van 20 februari 2009 gesloten in de Nationale Arbeidsraad toepasselijk.

**Art. 4 - a)** Les employés en cause confirment à leur employeur dans une déclaration écrite sur l'honneur qu'ils utilisent régulièrement pour les déplacements entre le domicile et le lieu du travail, les transports en commun publics autres que les chemins de fer sur une distance d'au moins 1 km; ils signaleront toute modification à cette situation dans le plus bref délai.

b) L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

#### CHAPITRE IV:

### TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS COMBINÉS

**Art. 5 -** En ce qui concerne les transports en commun publics combinés, l'intervention de l'employeur est fixée suivant les articles 5 et 6 de la cct n° 19octies du 20 février 2009 conclue au sein du Conseil national du Travail.

#### CHAPITRE V:

### TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS SUR LE TERRITOIRE D'UN AUTRE ÉTAT MEMBRE

**Art. 6 -** Pour les transports en commun publics sur le territoire d'un autre état membre, les dispositions de l'article 7 de la cct n° 19octies du 20 février 2009 conclue au sein du Conseil national du Travail sont applicables.

## HOOFDSTUK VI:

### ANDERE VERVOERMIDDELEN

**Art. 7** - Voor de bedienden die gebruik maken van een ander vervoermiddel om zich te verplaatsen over een afstand van ten minste 1 km, zijn de modaliteiten van de werkgeverstussenkomst als volgt bepaald:

§1 a) 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 woonplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van een ander dan gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel over een afstand van ten minste 1 km; zij dienen iedere wijziging van deze toestand binnen de kortst mogelijke tijd mede te delen.

b) De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

§2 De werkgeverstussenkomst voor het aantal kilometers vermeld in de verklaring waarvan sprake in §1 a) wordt tot en met 31 januari 2013 vastgesteld op basis van het als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen barema.

**Art. 8** - 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 door het koninklijk besluit van 15 oktober 1969 (Belgisch Staatsblad van 10 juli 1970).

## HOOFDSTUK VII:

### VERVOER GEORGANISEERD DOOR DE WERKGEVER

**Art. 9** - Wanneer de onderneming zelf het vervoer van de bedienden organiseert, met of zonder financiële tussenkomst van de bedien-

## CHAPITRE VI:

### AUTRES MOYENS DE TRANSPORT

**Art. 7** - Pour les employés qui utilisent d'autres moyens de transport pour se déplacer sur une distance d'au moins 1 km, les modalités d'intervention des employeurs sont fixées comme suit:

§1 a) Les employés en cause confirment à leur employeur dans une déclaration écrite sur l'honneur qu'ils utilisent régulièrement pour les déplacements entre le domicile et le lieu du travail, un moyen de transport, autre qu'un moyen de transport public en commun, sur une distance d'au moins 1 km; ils signaleront toute modification à cette situation dans le plus bref délai.

b) L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

§2 L'intervention des employeurs est fixée jusqu'au 31 janvier 2013 sur base du barème repris en annexe de cette convention collective de travail pour le nombre de kilomètres mentionné dans la déclaration dont question au §1 a).

**Art. 8** - 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 "Livres des distances légales" approuvé par arrêté royal du 15 octobre 1969 (Moniteur belge 10 juillet 1970).

## CHAPITRE VII:

### TRANSPORT ORGANISÉ PAR L'EMPLOYEUR

**Art. 9** - Lorsque l'entreprise organise elle-même le transport des employés, avec ou sans participation financière des employés dans le coût, il

den 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, 3 of 7.

## HOOFDSTUK VIII:

### TERUGBETALINGSMODALITEITEN

**Art. 10** - De werkgeversbijdrage wordt ten minste maandelijks uitgekeerd. Bedienden die gebruik maken van een openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel waarvoor het toegepaste tarief in functie staat van de afgelegde afstand dienen de vervoerbewijzen uitgereikt door de NMBS en/of de andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer, voor te leggen.

## HOOFDSTUK IX:

### SLOTBEPALINGEN

**Art. 11** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 2009 betreffende de werkgeverstatus in de vervoerkosten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 januari 2010 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 16 maart 2010).

**Art. 12** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 februari 2011.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde tijd met uitzondering van de artikelen 7 en 8 die eindigen op 31 januari 2013. 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

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, 3 ou 7.

## CHAPITRE VIII:

### MODALITÉS DE REMBOURSEMENT

**Art. 10** - L'intervention des employeurs est liquidée au moins mensuellement. Les employés qui utilisent un moyen de transport public en commun pour lequel le tarif appliqué est proportionnel à la distance parcourue sont tenus de présenter les titres de transport délivrés par la SNCB et/ou les autres sociétés de transport public en commun.

## CHAPITRE IX:

### DISPOSITIONS FINALES

**Art. 11** - Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 mai 2009 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 janvier 2010 (paru au Moniteur belge du 16 mars 2010).

**Art. 12** - La présente convention collective de travail sort ses effets à partir du 1<sup>er</sup> février 2011.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à l'exception des articles 7 et 8 qui prennent fin au 31 janvier 2013. 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

bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

employés du commerce international, du transport et de la logistique et aux organisations y représentées.

| Tariefafstand<br>(in km)              | Wekelijkse<br>bijdrage van de<br>werkgever              | Maandelijke<br>bijdrage van de<br>werkgever          | Driemaande-<br>lijkse bijdrage<br>van de<br>werkgever    | Jaarlijkse<br>bijdrage van de<br>werkgever          | Railflex<br>Bijdrage van de<br>werkgever<br>Treinkaart<br>deeltijds<br>werkenden |
|---------------------------------------|---|--|--|---|--|
| <i>Distance<br/>tarifaire (en km)</i> | <i>Intervention<br/>hebdomadaire<br/>de l'employeur</i> | <i>Intervention<br/>mensuelle de<br/>l'employeur</i> | <i>Intervention<br/>trimestrielle de<br/>l'employeur</i> | <i>Intervention<br/>annuelle de<br/>l'employeur</i> | <i>Intervention de<br/>l'employeur<br/>Carte train<br/>temps partiel</i>         |
|                                       | EUR   | EUR  | EUR  | EUR   | EUR  |
| 0 - 3                                 | 5,30  | 17,40  | 48,50  | 175,00  | 5,80   |
| 4                                     | 5,70  | 19,00  | 53,00  | 190,00  | 6,70   |
| 5                                     | 6,20  | 20,40  | 58,00  | 206,00  | 7,40   |
| 6                                     | 6,60  | 21,80  | 61,00  | 218,00  | 8,00   |
| 7                                     | 6,90  | 23,20  | 65,00  | 232,00  | 8,60   |
| 8                                     | 7,30  | 24,40  | 68,00  | 245,00  | 9,00   |
| 9                                     | 7,70  | 26,00  | 72,00  | 258,00  | 9,40   |
| 10                                    | 8,10  | 27,00  | 76,00  | 271,00  | 9,80   |
| 11                                    | 8,60  | 29,00  | 80,00  | 286,00  | 10,30  |
| 12                                    | 9,00  | 30,00  | 84,00  | 299,00  | 10,60  |
| 13                                    | 9,40  | 31,00  | 88,00  | 315,00  | 11,10  |
| 14                                    | 9,80  | 33,00  | 92,00  | 328,00  | 11,40  |
| 15                                    | 10,20   | 34,00  | 95,00  | 341,00  | 11,80  |
| 16                                    | 10,70   | 35,50  | 100,00   | 356,00  | 12,10  |
| 17                                    | 11,10   | 37,00  | 103,00   | 369,00  | 12,50  |
| 18                                    | 11,50   | 38,00  | 107,00   | 383,00  | 12,80  |
| 19                                    | 12,00   | 40,00  | 112,00   | 398,00  | 13,20  |
| 20                                    | 12,40   | 41,00  | 115,00   | 411,00  | 13,60  |
| 21                                    | 12,80   | 42,50  | 119,00   | 424,00  | 13,90  |
| 22                                    | 13,20   | 44,00  | 123,00   | 439,00  | 14,30  |
| 23                                    | 13,70   | 45,50  | 127,00   | 454,00  | 14,70  |
| 24                                    | 14,10   | 46,50  | 131,00   | 468,00  | 15,00  |
| 25                                    | 14,40   | 48,50  | 135,00   | 482,00  | 15,30  |
| 26                                    | 15,00   | 49,50  | 139,00   | 497,00  | 15,90  |
| 27                                    | 15,30   | 51,00  | 143,00   | 510,00  | 16,20  |
| 28                                    | 15,60   | 53,00  | 147,00   | 524,00  | 16,50  |
| 29                                    | 16,20   | 54,00  | 150,00   | 538,00  | 16,80  |
| 30                                    | 16,50   | 55,00  | 154,00   | 551,00  | 17,10  |
| 31-33                                 | 17,20   | 58,00  | 162,00   | 577,00  | 17,80  |
| 34-36                                 | 18,60   | 62,00  | 173,00   | 619,00  | 19,20  |
| 37-39                                 | 19,70   | 66,00  | 185,00   | 659,00  | 20,30  |
| 40-42                                 | 21,00   | 70,00  | 196,00   | 700,00  | 21,60  |
| 43-45                                 | 22,20   | 74,00  | 208,00   | 743,00  | 22,80  |
| 46-48                                 | 23,60   | 78,00  | 219,00   | 783,00  | 23,90  |
| 49-51                                 | 24,70   | 83,00  | 231,00   | 825,00  | 25,50  |
| 52-54                                 | 25,50   | 86,00  | 239,00   | 854,00  | 26,50  |
| 55-57                                 | 26,50   | 88,00  | 246,00   | 880,00  | 27,50  |
| 58-60                                 | 27,50   | 91,00  | 255,00   | 911,00  | 28,50  |
| 61-65                                 | 28,50   | 94,00  | 265,00   | 945,00  | 29,50  |
| 66-70                                 | 30,00   | 99,00  | 278,00   | 993,00  | 31,50  |

| Tariefafstand<br>(in km)              | Wekelijkse<br>bijdrage van de<br>werkgever              | Maandelijkse<br>bijdrage van de<br>werkgever         | Driemaande-<br>lijkse bijdrage<br>van de<br>werkgever    | Jaarlijkse<br>bijdrage van de<br>werkgever          | Railflex<br>Bijdrage van de<br>werkgever<br>Treinkaart<br>deeltijds<br>werkenden |
|---------------------------------------|---|--|--|---|--|
| <i>Distance<br/>tarifaire (en km)</i> | <i>Intervention<br/>hebdomadaire<br/>de l'employeur</i> | <i>Intervention<br/>mensuelle de<br/>l'employeur</i> | <i>Intervention<br/>trimestrielle de<br/>l'employeur</i> | <i>Intervention<br/>annuelle de<br/>l'employeur</i> | <i>Intervention de<br/>l'employeur<br/>Carte train<br/>temps partiel</i>         |
|                                       | EUR   | EUR  | EUR  | EUR   | EUR  |
| 71-75                                 | 31,00   | 104,00   | 291,00   | 1038,00   | 33,50  |
| 76-80                                 | 33,00   | 108,00   | 303,00   | 1083,00   | 34,50  |
| 81-85                                 | 34,00   | 113,00   | 317,00   | 1131,00   | 36,50  |
| 86-90                                 | 35,50   | 118,00   | 330,00   | 1177,00   | 38,00  |
| 91-95                                 | 37,00   | 122,00   | 343,00   | 1226,00   | 39,50  |
| 96-100                                | 38,00   | 127,00   | 355,00   | 1269,00   | 41,50  |
| 101-105                               | 39,50   | 132,00   | 369,00   | 1317,00   | 43,00  |
| 106-110                               | 41,00   | 137,00   | 382,00   | 1365,00   | 44,00  |
| 111-115                               | 42,50   | 141,00   | 395,00   | 1410,00   | 45,50  |
| 116-120                               | 44,00   | 146,00   | 409,00   | 1462,00   | 47,00  |
| 121-125                               | 45,00   | 150,00   | 422,00   | 1505,00   | 49,00  |
| 126-130                               | 46,50   | 155,00   | 435,00   | 1552,00   | 50,00  |
| 131-135                               | 48,00   | 160,00   | 448,00   | 1601,00   | 52,00  |
| 136-140                               | 49,00   | 165,00   | 461,00   | 1645,00   | 52,00  |
| 141-145                               | 51,00   | 169,00   | 473,00   | 1689,00   | 54,00  |
| 146-150                               | 53,00   | 175,00   | 491,00   | 1754,00   | 56,00  |
| 151-155                               | 53,00   | 178,00   | 498,00   | 1781,00   | -  |
| 156-160                               | 55,00   | 182,00   | 511,00   | 1825,00   | -  |
| 161-165                               | 56,00   | 187,00   | 524,00   | 1869,00   | -  |
| 166-170                               | 57,00   | 191,00   | 536,00   | 1914,00   | -  |
| 171-175                               | 59,00   | 196,00   | 548,00   | 1958,00   | -  |
| 176-180                               | 60,00   | 201,00   | 561,00   | 2002,00   | -  |
| 181-185                               | 62,00   | 204,00   | 573,00   | 2047,00   | -  |
| 186-190                               | 63,00   | 209,00   | 585,00   | 2091,00   | -  |
| 191-195                               | 64,00   | 214,00   | 598,00   | 2135,00   | -  |
| 196-200                               | 66,00   | 218,00   | 610,00   | 2180,00   | -  |



## STATUUT VAKBONDS- AFVAARDIGING

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2011 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging*

### HOOFDSTUK I:

## TOEPASSINGSGEBIED

**Art. 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 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 29 août 2011 fixant le statut de la délégation syndicale*

### CHAPITRE IER:

## CHAMP D'APPLICATION

**Art. 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:

## DISPOSITIONS GENERALES

**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.

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;

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 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;

- 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

- 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 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'exécu-

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** - Het mandaat van vakbondsafgevaardigde duurt 4 jaar en gaat in op het tijdstip van de aanwijzing of van de verkiezing. Het mandaat is hernieuwbaar.

**Art. 16** - Het mandaat van vakbondsafgevaardigde eindigt:

1. wanneer de termijn verstrijkt;
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 aan het mandaat van een afgevaardigde een einde komt, kan de betrokken vakorganisatie een nieuwe afgevaardigde aanduiden. Tijdens de looptijd der mandaten kan de verdeling ervan onder de vakbonden niet worden gewijzigd.

tion de leur mandat.

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** - Le mandat de délégué syndical a une durée de 4 ans et prend cours au moment de la désignation ou de l'élection. Le mandat est renouvelable.

**Art. 16** - Le mandat de délégué syndical prend fin:

1. à son expiration normale;
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, l'organisation syndicale intéressée peut désigner un nouveau délégué. La répartition des mandats entre les organisations syndicales ne peut pas être modifiée pendant la validité des mandats.

## 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 arbeids overeenkomsten;
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 wijzigin-

## COMPETENCE

**Art. 18** - La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres:

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. 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

gen 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 beroepsclassificatie.

## 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.

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.

## CHAPITRE V:

### STATUT DES MEMBRES DE LA DELEGATION 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.

Indien de organisatie van werknemers weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gerede 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.

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 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.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, §7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en bij artikel 1bis, §7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

## HOOFDSTUK VI:

### WERKING VAN DE VAKBONDSAF- VAARDIGING

**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 direc-

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, §7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1bis, §7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

## CHAPITRE VI:

### FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION 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



tie 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 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. 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

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.

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'entre-

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 werkdagen 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 VAKBONDSAF- VAARDIGING 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.

prise 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 porter sur des informations bien déterminées. Seuls les employés à qui les informations sont destinées peuvent participer aux réunions susvisées.

## CHAPITRE VII:

### ROLE DE LA DELEGATION 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 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.

**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 onderhandelings 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 11 januari 2010 tot vaststelling van het statuut van vakbondsafvaardiging (Belgisch Staatsblad van 27 oktober 2010).

**Art. 33** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 29 augustus 2011.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door

**CHAPITRE VIII:****PREVENTION ET REGLEMENT DE  
DIFFERENDS**

**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.

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 convention collective de travail remplace la Convention collective de travail du 11 janvier 2010 fixant le statut de la délégation syndicale (Moniteur belge du 27 octobre 2010).

**Art. 33** - La présente convention collective de travail sort ses effets à partir du 29 août 2011.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune

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.

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.

## 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

**Art. 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 aanverwante bedrijfstakken.

### 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens, 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 IER:

## CHAMP D'APPLICATION

**Art. 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 des branches d'activité connexes.

### 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 convention collective de travail 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 collectieve arbeidsovereenkomst, 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 hier-

**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 convention collective de travail, 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

vóór, zelfs indien de mailserver zich in het buitenland bevindt.

§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 collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan gunstigere regelingen, die zijn overeengekomen op het vlak van de onderneming.

## HOOFDSTUK VI:

### INVOEGTREDING

**Art. 7** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 aanverwante bedrijfstakken en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties. Deze opzegging kan ten vroegste ingaan op 1 oktober 2005.

les articles 3 et 4 ci-avant, même si le serveur du courrier se trouve à l'étranger.

§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 convention collective de travail ne portent pas préjudice à des régimes plus favorables, convenus au niveau de l'entreprise.

## CHAPITRE VI:

### ENTRÉE EN VIGUEUR

**Art. 7** - La présente convention collective de travail 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 des branches d'activité connexes et aux organisations y représentées. Ce préavis peut prendre cours au plus tôt le 1er octobre 2005.

## 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", gereglementeerd 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 sector-CAO van 2 maart 1998 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.

Anderzijds verbindt de werkgeversorganisatie zich ertoe de werkgevers op te roepen om een

## 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 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. A 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.

En revanche, l'organisation patronale s'engage à inciter les employeurs à refuser une demande de



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.

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.

## TEWERKSTELLINGSBELEID

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 betreffende het tewerkstellingsbeleid*

### HOOFDSTUK I:

## TOEPASSINGSGBIED

**Art. 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:

## BESCHERMING VAN DE TEWERKSTELLING 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.

## POLITIQUE D'EMPLOI

*Convention collective de travail du 7 septembre 2009 relative à la politique d'emploi*

### CHAPITRE IER:

## CHAMP D'APPLICATION

**Art. 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:

## 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 en question 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.

**HOOFDSTUK III:****VACATURES**

**Art. 3** - Vacatures die niet door interne overhevelingen opgevuld zijn worden in de onderneming zelf tijdig bekendgemaakt.

**HOOFDSTUK IV:****OVERGANG NAAR BRUGPENSIOEN EN PENSIOEN**

**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 het conventioneel brugpensioen 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 proefperiode of wegens ernstige of dringende redenen, slechts gebeuren na voorafgaande, gemootiveerde en schriftelijke verwittiging.

De bediende krijgt de gelegenheid tot verweer binnen de door de werkgever gestelde termijn

**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.

**CHAPITRE IV:****TRANSITION VERS LA PRÉPENSION 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 à la prépension conventionnelle 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 la période d'essai 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

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 weerleggen en de gelegenheid te geven om verbeteringen en aanpassingen door te 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 het 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, evenals van de betrokken bedienden;
- b) binnen de 15 kalenderdagen volgend op de datum van de verwittiging waarvan sprake is in §2 a) hiervoor: overleg met de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging over mogelijke maatregelen om het ontslag te vermijden of te beperken.

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 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, ainsi que des employés concernés;
- 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 de la délégation syndicale au sujet de mesures possibles pour éviter ou pour limiter le licenciement.

§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.

## 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:

### PROEFPERIODE NA AFLOOP VAN SOMMIGE CONTRACTEN

**Art. 8** - Indien een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, een vervangings- overeenkomst of een contract voor individuele beroepsopleiding aansluitend gevolgd wordt door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor dezelfde functie, dan kan in laatstgenoemde arbeidsovereenkomst geen proefperiode worden opgenomen.

**Art. 9** - Indien een arbeidsovereenkomst voor uitzendkracht gevolgd wordt door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd voor dezelfde functie, wordt de duur van deze eerste tewerkstelling in mindering gebracht van een eventuele proefperiode met betrekking tot het contract van onbepaalde tijd. Deze vermindering van de proeftijd geldt alleen voor de arbeidsovereenkomsten voor uitzendkrachten die zijn ingegaan in het jaar voor de ingangsdatum van het contract van onbepaalde duur.

§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.

## 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:

### PÉRIODE D'ESSAI À L'ISSUE DE CERTAINS CONTRATS

**Art. 8** - Si un contrat de travail à durée déterminée, un contrat de remplacement ou un contrat pour une formation professionnelle individuelle est suivi directement par un contrat de travail à durée indéterminée pour la même fonction, ce dernier contrat de travail ne peut pas contenir une période d'essai.

**Art. 9** - Si un contrat intérim est suivi par un contrat à durée indéterminée pour la même fonction, la durée de la première période d'occupation sera déduite d'une éventuelle période d'essai relative au contrat à durée indéterminée. Cette réduction de la période d'essai vaut seulement pour les contrats intérim qui ont pris cours dans l'année qui précède la date de l'entrée en vigueur du contrat à durée indéterminée.

**HOOFDSTUK IX:****SLOTBEPALINGEN**

**Art. 10** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2007 betreffende het tewerkstellingsbeleid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 augustus 2007 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 19 september 2007).

**Art. 11** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 7 september 2009 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.

**CHAPITRE IX:****DISPOSITIONS FINALES**

**Art. 10** - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 mai 2007 relative à la politique d'emploi, rendue obligatoire par arrêté royal du 17 août 2007 (paru au Moniteur belge du 19 septembre 2007).

**Art. 11** - 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.

*Aanbevelingen van 29 juni 2011 van het paritair comité nr. 226*

## **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-kansenplannen 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.

*Recommandations du 29 juin 2011 de la commission paritaire n° 226*

## **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.

## NIEUWE TECHNOLOGIEËN

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1998 betreffende de invoering van nieuwe technologieën*

**Art. 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 aanverwante bedrijfstakken.

**Art. 2** - Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 verantwoorden;
- 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

## NOUVELLES TECHNOLOGIES

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

**Art. 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 des branches d'activité connexes.

**Art. 2** - Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail 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 convention collective de travail 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 tech-



nieuwe 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 1998 behalve voor de ondernemingen en hun bedienden die tot 31 december 1997 ressorteerden onder het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de

nologies 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 convention collective de travail 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 convention collective de travail sort ses effets à partir du 1er janvier 1998 excepté pour les entreprises et leurs employés qui jusqu'au 31 décembre 1997 ressortissaient à la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire

Bedienden; voor deze laatste ondernemingen en hun bedienden heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst uitwerking vanaf 1 januari 1999.

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 drie maand, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties. Deze opzegging kan ten vroegste ingaan op 1 januari 2000.

pour employés; pour ces dernières entreprises et leurs employés la présente convention collective de travail sort ses effets à partir du 1er janvier 1999.

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 trois mois, notifié au Président de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes et aux organisations y représentées. Ce préavis peut prendre cours au plus tôt le 1er janvier 2000.

## BRUGPENSIOEN

*Collectieve arbeidsovereenkomst van  
7 september 2009 betreffende het brugpensioen  
(58 jaar)*

**Art. 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** - Voor zover de voorwaarden van artikel 3, § 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 (Belgisch Staatsblad 8 juni 2007) tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact worden vervuld, wordt de regeling vervat in de cao nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers die worden ontslagen, uitgebreid tot alle bedienden vanaf 58 jaar op wie onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, voor zover de werknemers een beroepsverleden als loontrekkende van 37 jaar en de werkneemsters van 33 jaar kunnen rechtvaardigen.

**Art. 3** - Bij overgang van een arbeidstijdregeling zoals bedoeld in de cao nr. 77bis, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2001 betreffende een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, naar het brugpensioen, moet voor de berekening van de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 4 van de cao nr. 17, rekening worden gehouden met het voltijds loon, desgevallend beperkt tot het netto-referteloon bepaald in uitvoering van de cao nr. 17.

**Art. 4** - 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

## PRÉPENSION

*Convention collective de travail du  
7 septembre 2009 concernant la prépension  
(58 ans)*

**Art. 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** - Pour autant que les conditions de l'article 3, § 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (Moniteur Belge 8 juin 2007) fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations soient remplies, le régime de la cct n° 17, conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, est étendu à tous les employés à partir de l'âge de 58 ans auxquels la présente convention collective de travail est applicable, pour autant que les travailleurs puissent justifier une carrière professionnelle de 37 ans et les travailleuses de 33 ans.

**Art. 3** - En cas de passage d'un régime de travail tel que visé à la cct n° 77bis, conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 2001 concernant un système de crédittemps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, à la prépension, il y a lieu de tenir compte, pour le calcul de l'indemnité complémentaire, visée à l'article 4 de la cct n° 17, de la rémunération à temps plein, le cas échéant, limitée à la rémunération nette de référence, déterminée en exécution de la cct n° 17.

**Art. 4** - 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 conven-

collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten inzake brugpensioen en/of alvorens hun aanvraag in te dienen, enerzijds tot afwijking van de leeftijdsvoorwaarde en, anderzijds tot toepassing van de verkorte opzeggingstermijn van 6 maanden.

**Art. 5** - Het recht op de aanvullende vergoeding blijft behouden in geval van werkhervatting.

**Art. 6** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2010 en is gesloten voor de duur van twee jaar.

tion collective de travail concernant la prépension 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 6 mois.

**Art. 5** - Le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu en cas de reprise du travail.

**Art. 6** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2010 et est conclue pour la durée de deux ans.

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011  
betreffende het brugpensioen (58 jaar)*

**Art. 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** - Voor zover de voorwaarden van artikel 3, § 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 (Belgisch Staatsblad 8 juni 2007) tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact worden vervuld, wordt de regeling vervat in de CAO nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers die worden ontslagen, uitgebreid tot alle bedienden vanaf 58 jaar op wie onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, voor zover de werknemers een beroepsverleden als loontrekkende van 38 jaar en de werkneemsters van 35 jaar kunnen rechtvaardigen.

**Art. 3** - Bij overgang van een arbeidstijdregeling zoals bedoeld in de CAO nr. 77bis, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2001 betreffende een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, naar het brugpensioen, moet voor de berekening van de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 4 van de CAO nr. 17, rekening worden gehouden met het voltijds loon, desgevallend beperkt tot het netto- referteloon bepaald in uitvoering van de CAO nr. 17.

**Art. 4** - 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 collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten inzake brugpensioen en/of alvorens hun aanvraag in te dienen, enerzijds tot afwijking van

*Convention collective de travail du 29 juin 2011  
concernant la prépension (58 ans)*

**Art. 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** - Pour autant que les conditions de l'article 3, § 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (Moniteur Belge 8 juin 2007) fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations soient remplies, le régime de la CCT n° 17, conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, est étendu à tous les employés à partir de l'âge de 58 ans auxquels la présente convention collective de travail est applicable, pour autant que les travailleurs puissent justifier une carrière professionnelle de 38 ans et les travailleuses de 35 ans.

**Art. 3** - En cas de passage d'un régime de travail tel que visé à la CCT n° 77bis, conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 2001 concernant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, à la prépension, il y a lieu de tenir compte, pour le calcul de l'indemnité complémentaire, visée à l'article 4 de la CCT n° 17, de la rémunération à temps plein, le cas échéant, limitée à la rémunération nette de référence, déterminée en exécution de la CCT n° 17.

**Art. 4** - 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 convention collective de travail concernant la prépension au niveau de l'entreprise et/ou avant l'introduction de leur demande visant, d'une

de leeftijdsvoorwaarde en, anderzijds tot toepassing van de verkorte opzeggingstermijn van 6 maanden.

**Art. 5** - Het recht op de aanvullende vergoeding blijft behouden in geval van werkhervatting.

**Art. 6** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2012 en is gesloten voor de duur van twee jaar.

part, à déroger à la condition d'âge et, d'autre part, à l'application du délai de préavis réduit de 6 mois.

**Art. 5** - Le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu en cas de reprise du travail.

**Art. 6** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2012 et est conclue pour la durée de deux ans.

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 2011 betreffende het brugpensioen op 56 jaar en 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid*

**Art. 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** - In toepassing van artikel 50 van de Wet houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord van 12 april 2011 (Staatsblad 28 april 2011) voorziet onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voor 2011-2012 in het stelsel van het brugpensioen van afdeling 3 van voormelde wet voor zover aan de voorwaarden van artikel 45, 46 en 49 van voormelde wet, alsook aan de voorwaarden van artikel 3, § 1, 1ste en 2de lid van het koninklijk besluit tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact van 3 mei 2007 (Staatsblad 8 juni 2007) wordt voldaan.

**Art. 3** - Bij overgang van een arbeidstijdregeling zoals bedoeld in de CAO nr. 77bis, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2001 betreffende een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, naar het brugpensioen, moet voor de berekening van de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 4 van de cao nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974 tot invoering van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers die worden ontslagen, rekening worden gehouden met het voltijds loon, desgevallend beperkt tot het netto-referteloon bepaald in uitvoering van de CAO nr. 17.

**Art. 4** - De ondernemingen die zich in moeilijkheden en/of herstructurering bevinden zullen het

*Convention collective de travail du 9 mai 2011 concernant la prépension à 56 ans et 33 ans de carrière professionnelle dont 20 ans de travail de nuit*

**Art. 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** - En application de l'article 50 de la loi modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel du 12 avril 2011 (Moniteur 28 avril 2011), la présente convention collective de travail prévoit pour 2011-2012 dans le régime de la prépension de la section 3 de la loi précitée pour autant que les conditions des articles 45, 46 et 49 de la loi précitée, ainsi que les conditions de l'article 3, §1, 1er et 2ième alinéa de l'arrêté royal fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations du 3 mai 2007 (Moniteur 8 juin 2007) soient remplies.

**Art. 3** - En cas de passage d'un régime de travail tel que visé à la CCT n° 77bis, conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 2001 concernant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, à la prépension, il y a lieu de tenir compte, pour le calcul de l'indemnité complémentaire, visée à l'article 4 de la CCT n° 17, conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, de la rémunération à temps plein, le cas échéant, limitée à la rémunération nette de référence, déterminée en exécution de la CCT n° 17.

**Art. 4** - Les entreprises qui se trouvent en difficulté et/ou en restructuration recueilleront

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 collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten inzake brugpensioen en/of alvorens hun aanvraag in te dienen, enerzijds tot afwijking van de leeftijdsvoorwaarde en, anderzijds tot toepassing van de verkorte opzeggingstermijn van 6 maanden.

**Art. 5** - Het recht op de aanvullende vergoeding blijft behouden in geval van werkhervatting.

**Art. 6** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

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 convention collective de travail concernant la prépension 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 6 mois.

**Art. 5** - Le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu en cas de reprise du travail.

**Art. 6** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012.



*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 2011  
betreffende het brugpensioen (zware beroepen)*

**Art. 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** - Voor zover de voorwaarden van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 (Belgisch Staatsblad 8 juni 2007) tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact worden vervuld, wordt de regeling vervat in de CAO nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers die worden ontslagen, uitgebreid tot alle bedienden vanaf 58 jaar op wie onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, voor zover de werknemers en werkneemsters een beroepsverleden als loontrekkende van 35 jaar kunnen rechtvaardigen en gewerkt hebben in een zwaar beroep. Van deze 35 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 (Belgisch Staatsblad 8 juni 2007) tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

**Art. 3** - Bij overgang van een arbeidstijdregeling zoals bedoeld in de CAO nr. 77bis, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2001 betreffende een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, naar het brugpensioen, moet voor de berekening van de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 4 van de CAO nr. 17, rekening worden gehouden met het voltijds loon, desgevallend

*Convention collective de travail du 9 mai 2011  
concernant la prépension (métiers lourds)*

**Art. 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** - Pour autant que les conditions de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (Moniteur Belge 8 juin 2007) fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations soient remplies, le régime de la CCT n° 17, conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, est étendu à tous les employés à partir de l'âge de 58 ans auxquels la présente convention collective de travail est applicable, pour autant que les travailleurs et les travailleuses puissent justifier une carrière professionnelle de 35 ans et qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd. De ces 35 ans ou bien, au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd qui se situent dans les 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd qui se situent dans les 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail. Pour la définition d'un métier lourd, il est référé à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (Moniteur Belge 8 juin 2007) fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

**Art. 3** - En cas de passage d'un régime de travail tel que visé à la CCT n° 77bis, conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 2001 concernant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, à la prépension, il y a lieu de tenir compte, pour le calcul de l'indemnité complémentaire, visée à l'article 4 de la CCT n° 17, de la rémunération à temps plein, le cas échéant, limitée à la rému-

beperkt tot het netto- referteloon bepaald in uitvoering van de CAO nr. 17.

**Art. 4** - 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 collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten inzake brugpensioen en/of alvorens hun aanvraag in te dienen, enerzijds tot afwijking van de leeftijdsvoorwaarde en, anderzijds tot toepassing van de verkorte opzeggingstermijn van 6 maanden.

**Art. 5** - Het recht op de aanvullende vergoeding blijft behouden in geval van werkhervatting.

**Art. 6** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2011 en is gesloten voor de duur van twee jaar.

nération nette de référence, déterminée en exécution de la CCT n° 17.

**Art. 4** - 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 convention collective de travail concernant la prépension 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 6 mois.

**Art. 5** - Le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu en cas de reprise du travail.

**Art. 6** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et est conclue pour la durée de deux ans.

## ONTSLAGBEGELEIDING

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding*

### HOOFDSTUK I:

## TOEPASSINGSGBIED EN DOEL

**Art. 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 aanverwante bedrijfstakken.

**Art. 2** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen.

### 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 onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§2 In afwijking van §1 is er geen recht op ontslagbegeleiding indien het gaat om een ontslag:

- a) tijdens de proefperiode, desgevallend beperkt tot een periode van 12 kalendermaanden

## ACCOMPAGNEMENT DE LICENCIEMENT

*Convention collective de travail du 24 août 2006 relative à un régime d'accompagnement de licenciement*

### CHAPITRE IER:

## CHAMP D'APPLICATION ET BUT

**Art. 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 des branches d'activité connexes.

**Art. 2** - La présente convention collective de travail 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 convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002, conclue au sein du Conseil National du Travail, relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés.

### CHAPITRE II:

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Art. 3** - §1er 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 convention collective de travail.

§2 Par dérogation au § 1er, il n'y a pas de droit à l'accompagnement de licenciement s'il s'agit d'un licenciement :

- a) au cours de période d'essai, le cas échéant limité à une période de 12 mois calendriers

- 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 aanverwante bedrijfstakken, 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 kwaliteitsnormen vervat in Hoofdstuk VIII van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van de Nationale Arbeidsraad, na te leven.

Desgevallend wordt/worden deze dienstverlener(s) aangeduid bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken.

### 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 ontplooien.

**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) 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 des branches d'activité connexes, ci-après dénommé "le Fonds Social".

**Art. 5** - Le Fonds Social peut confier l'accompagnement 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 contenues au Chapitre VIII de la convention collective de travail n° 82 du Conseil National du Travail.

Le cas échéant, ce(s) prestataire(s) de services est/sont désigné(s) par convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes.

### CHAPITRE III:

## CONTENU ET DURÉE 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** - §1er 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) sollicitatietraining
- c) opvolging evenals logistieke en administratieve ondersteuning.

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 PC 226.

§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 85 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, verminderd met de uren van begeleiding ten belope van, naargelang het geval, een halve arbeidsdag of één arbeidsdag per week.

- b) formation en techniques de sollicitation
- c) accompagnement ainsi que soutien logistique et administratif.

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 CP 226.

§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 85 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.

**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.

§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 collectieve arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met een gebaremiseerde bediende. In dit geval is de werkgever ertoe

**CHAPITRE IV:****MODALITÉS D'APPLICATION****A. LICENCIEMENT INDIVIDUEL EMPLOYÉS BARÉMISÉS**

**Art. 8** - §1er L'employeur est tenu d'informer les employés barémisés visés à l'article 3, de la possibilité d'accompagnement de licenciement.

§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** - §1er 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** - §1er 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 § 1er, l'employé non barémisé est assimilé, pour l'application de la présente convention collective de travail, à un employé barémisé. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'informer

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 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 gemodaliseerd 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.

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** - §1er Le Fonds Social intervient également dans le coût de l'accompagnement de 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 § 1er, 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 § 1er 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.

**HOOFDSTUK V:****SLOTBEPALINGEN**

**Art. 13** - De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2003 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 mei 2004 (Belgisch Staatsblad 21 december 2004), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2003, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 mei 2004 (Belgisch Staatsblad 21 december 2004), wordt opgeheven.

**Art. 14** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 aanverwante bedrijfstakken en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties. Deze opzegging kan ten vroegste ingaan op 1 oktober 2007.

**CHAPITRE V:****DISPOSITIONS FINALES**

**Art. 13** - La convention collective de travail du 18 février 2003 relative à un régime d'accompagnement de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 mai 2004 (Moniteur Belge 21 décembre 2004), modifiée par convention collective de travail du 14 mai 2003, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 mai 2004 (Moniteur Belge 21 décembre 2004), est abrogée.

**Art. 14** - La présente convention collective de travail 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 des branches d'activité connexes et aux organisations y représentées. Ce préavis peut prendre cours au plus tôt le 1er octobre 2007.



*Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 tot uitvoering van de artikelen 5 en 8 §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding*

**Art. 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 aanverwante bedrijfstakken.

**Art. 2** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de artikelen 5 en 8 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding.

**Art. 3** - Overeenkomstig de bepalingen van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, wordt de firma Right Management Belgium NV, waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is in het Woluwedal 34 te 1200 Brussel, belast met de organisatie en de uitvoering van de ontslagbegeleiding van de gebaremiseerde en daarmee gelijkgestelde bedienden, zoals bedoeld in voormelde collectieve arbeidsovereenkomst.

**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:

- 03-227 08 70
- 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 collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding.

Na afloop van die termijn kan de bediende geen beroep meer doen op de begeleiding.

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

**Art. 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 des branches d'activité connexes.

**Art. 2** - La présente convention collective de travail est conclue en exécution des articles 5 et 8 § 2 de la convention collective de travail du 24 août 2006 relative à un régime d'accompagnement de licenciement.

**Art. 3** - Conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective de travail 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 Boulevard de la Woluwe 34 à 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 convention collective de travail précitée.

**Art. 4** - §1er 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:

- 03-227 08 70
- 02-761 21 11.

§ 2 La présentation dont question au § 1er doit avoir lieu aussi tôt que possible et en tout cas dans le délai fixé à l'article 8§ 2 de la convention collective de travail 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** - De collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2003 tot uitvoering van de artikelen 5 en 8 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2003 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 mei 2004 (Belgisch Staatsblad 21 december 2004), wordt opgeheven.

**Art. 6** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 aanverwante bedrijfstakken en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties. Deze opzegging kan ten vroegste ingaan op 1 oktober 2007.

**Art. 5** - La convention collective de travail du 14 mai 2003 portant exécution des articles 5 et 8 § 2 de la convention collective de travail du 18 février 2003 relative à un régime d'accompagnement de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 mai 2004 (Moniteur Belge 21 décembre 2004), est abrogée.

**Art. 6** - La présente convention collective de travail 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 des branches d'activité connexes et aux organisations y représentées. Ce préavis peut prendre cours au plus tôt le 1er octobre 2007.

## AANWERVINGSPREMIES

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2003 betreffende een regeling van aanwervingspremies*

**Art. 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 aanverwante bedrijfstakken.

**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 aanverwante bedrijfstakken, 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 aanverwante bedrijfstakken.

Ontslag tijdens de proefperiode evenals ontslag wegens dringende reden of met het oog op brugpensioen of wettelijk rustpensioen, wordt niet in aanmerking genomen voor de toekenning van de premie.

Indienstnemingen 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 premies zijn pas verworven 3 maanden na afloop van de proefperiode of, bij ontstentenis daarvan, 6 maanden na de datum van indiensttreding.

## PRIMES D'EMBAUCHE

*Convention collective de travail du 18 février 2003 relative à un régime de primes d'embauche*

**Art. 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 des branches d'activité connexes.

**Art. 2** - §1er Les entreprises cotisant au Fonds Social de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes, 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 des branches d'activité connexes.

Le licenciement au cours de la période d'essai ainsi que le licenciement pour motifs graves ou en vue de la prépension 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 Les primes ne sont acquises que trois mois après la fin de la période d'essai, ou, à défaut, six mois après la date de l'entrée en service.

**Art. 3** - Het bedrag van de premie bedoeld in artikel 2 §1 wordt vastgesteld door de Raad van beheer van het Sociaal Fonds en kan op elk ogenblik worden aangepast in functie van de beschikbare fondsen.

**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 bedoeld in §1 bij het Sociaal Fonds toekomen binnen de zes 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 van zes maanden.

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

**Art. 6** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2003 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 aanverwante bedrijfstakken en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties. Deze opzegging kan ten vroegste ingaan op 1 oktober 2004.

**Art. 3** - Le montant de la prime visée à l'article 2 §1er est déterminé par le Conseil d'administration du Fonds Social et peut être révisé à tout moment en fonction des fonds disponibles.

**Art. 4** - §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. 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 visée au §1er doit parvenir au Fonds Social dans les six mois à compter de la date d'entrée en vigueur du contrat de travail visé à l'article 2 §1er, alinéa premier.

§3 Sur requête motivée, le Conseil d'administration du Fonds Social peut accorder une dérogation au délai de six mois 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 entre en vigueur le 1er janvier 2003 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 des branches d'activité connexes et aux organisations y représentées. Ce préavis peut prendre cours au plus tôt le 1er octobre 2004.

## SECTORAAL VORMINGS- EN TEWERKSTELLINGS-AKKOORD

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 houdende een sectoraal vormings- en tewerkstellingsakkoord 2011-2012*

### HOOFDSTUK I:

## TOEPASSINGSGEBIED

**Art. 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:

## VORMING

### A. VORMINGSFONDS "LOGOS"

**Art. 2** - De sectorale sociale partners engageren zich om een bijkomende inspanning te realiseren op het vlak van permanente vorming door:

- de verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst tot bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen
- de verderzetting en uitbreiding van de inspanningen op het vlak van permanente vorming, o.m. via het paritair beheerd sectoraal vormingsfonds "LOGOS", dat tot doel heeft:
  - de bevordering van sectorale opleidingsinitiatieven
  - de financiering van bedrijfsgerichte opleidingen
  - de opleiding van risicogroepen.

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 verbinden de sociale partners er zich toe de deelnemingsgraad aan de beroeps-

## ACCORD SECTORIEL RELATIF À LA FORMATION ET L'EMPLOI

*Convention collective de travail du 29 juin 2011 portant un accord sectoriel relatif à la formation et l'emploi 2011-2012*

### CHAPITRE IER:

## CHAMP D'APPLICATION

**Art. 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:

## FORMATION

### A. FONDS DE FORMATION "LOGOS"

**Art. 2** - Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à réaliser un effort supplémentaire sur le plan de la formation permanente par :

- la prorogation de la convention collective de travail visant la promotion de l'emploi des groupes à risque
- la continuation et l'extension des efforts en matière de formation permanente e.a. par 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.

Conformément à l'arrêté royal du 11 octobre 2007 les partenaires sociaux s'engagent à augmenter le degré de participation à la formation

opleiding voor het geheel van de sector jaarlijks met 5 % in 2011 en 2012 te verhogen.

## B. PERMANENTE VORMING

**Art. 3** - § 1. In de periode 2011-2012 worden globaal per bediende in dienst op 1 januari 2011 gemiddeld vijf en een halve dagen toegekend voor het volgen van vormingsinitiatieven of "training on the job". Deze verhoging van het aantal vormingsdagen t.o.v. 2010 betekent een jaarlijkse verhoging van de participatiegraad met 5 %.

§ 2. De berekening van het globaal aantal dagen gebeurt op het vlak van de technische bedrijfseenheid waarbij het aantal bedienden wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

§ 3. De werkgever is verantwoordelijk voor de concrete verdeling van het globaal aantal vormingsdagen onder de bedienden.

§ 4. In ondernemingen met een overlegorgaan zal een voorafgaande bespreking plaatsvinden over een globaal opleidingsplan. Na afloop van de periode bedoeld in artikel 3 § 1 dient de werkgever in het geëigend overlegorgaan te rapporteren over de vormingsinspanningen aan de hand van een paritair opgesteld rapporteringsmodel.

## HOOFDSTUK III:

# TEWERKSTELLINGS- MAATREGELEN

## A. DEFINITIES

**Art. 4** - Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- "CAO nr. 55": de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in geval van halvering van de arbeidsprestaties, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 13 juli 1993, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk

professionnelle pour l'ensemble du secteur à concurrence de 5 % par an pour 2011 et 2012.

## B. FORMATION PERMANENTE

**Art. 3** - § 1. Dans la période 2011-2012 il est octroyé globalement par employé en service le 1er janvier 2011 en moyenne cinq jours et demi pour suivre des initiatives de formation ou une formation sur le tas. Cette augmentation du nombre de jours de formation par rapport à 2010 signifie une augmentation annuelle de 5 % du degré de participation.

§ 2. 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.

§ 3. L'employeur porte la responsabilité de la répartition concrète du nombre global de jours de formation entre les employés.

§ 4. Dans les entreprises ayant un organe de concertation, on procèdera à une discussion préalable au sujet d'un plan de formation global. À l'issue de la période visée à l'article 3 § 1er, 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.

## CHAPITRE III:

# MESURES EN MATIERE D'EMPLOI

## A. DÉFINITIONS

**Art. 4** - Pour l'application du présent chapitre il y a lieu d'entendre par:

- "CCT n° 55": la convention collective de travail n° 55 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 17 novembre 1993.

besluit van 17 november 1993.

- "CAO nr. 77bis": de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 2002, zoals laatst gewijzigd door de CAO nr. 77quinquies van 20 februari 2009, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

## B. HALFTIJDEN BRUGPENSIOEN

**Art. 5** - Tijdens de jaren 2011 en 2012 zal de CAO nr. 55 ten volle uitwerking hebben met uitzondering van de toegangsleeftijd die wordt vastgesteld op 55 jaar.

## C. TIJDSKREDIET

**Art. 6** - Voor de toepassing van de CAO nr. 77bis wordt rekening gehouden met de bijzondere toepassingsmodaliteiten vervat in de artikelen 7 tot en met 13 hierna.

**Art. 7** - Voor bedienden die de leeftijd van 50 jaar nog niet bereikt hebben wordt de maximale duur voor de volledige schorsing van arbeidsprestaties en het halftijds tijdskrediet over de ganse loopbaan, vastgesteld op 5 jaar. Hetzelfde geldt voor bedienden die de leeftijd van 50 jaar reeds bereikt hebben en die niet voldoen aan de voorwaarden om te genieten van de specifieke regeling voor werknemers van ten minste 50 jaar.

**Art. 8** - § 1. De drempel in verband met de gelijktijdige afwezigheid van werknemers in de onderneming of dienst, zoals bepaald in artikel 15 van de CAO nr. 77bis, blijft vastgesteld, wat betreft de bedienden, op 7 pct. De bedienden van 50 jaar en ouder die gebruik maken van de 1/5de vermindering van arbeidsprestaties evenals de bedienden van 55 jaar en ouder, die gebruik maken van halftijds tijdskrediet worden niet in aanmerking genomen voor de toepassing van voormelde drempel.

§ 2. Van de drempel van 7 pct. kan worden afgeweken op ondernemingsvlak met een col-

- "CCT n° 77bis": la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 janvier 2002, telle que modifiée dernièrement par la convention collective de travail n° 77quinquies du 20 février 2009, conclue au Conseil national du Travail.

## B. PRÉPENSION À MI-TEMPS

**Art. 5** - Au cours des années 2011 et 2012, la CCT n° 55 sortira pleinement ses effets à l'exception de l'âge d'accès qui est fixé à 55 ans.

## C. CRÉDIT-TEMPS

**Art. 6** - Pour l'application de la CCT n°77bis il est tenu compte des modalités d'application particulières contenues aux articles 7 à 13 y compris, ci-après.

**Art. 7** - Pour les employés n'ayant pas encore atteint l'âge de 50 ans, la durée maximale pour l'interruption complète des prestations de travail et pour le crédit-temps à mi-temps est fixée sur toute la carrière à 5 ans. Cela s'applique également aux employés qui ont déjà atteint l'âge de 50 ans et ne remplissent pas les conditions pour bénéficier du régime spécifique pour travailleurs d'au moins 50 ans.

**Art. 8** - § 1er. Le seuil quant aux absences simultanées de travailleurs dans l'entreprise ou le service, tel que prévu à l'article 15 de la CCT n° 77bis, est maintenu, quant aux employés, à 7 p.c. Les employés de 50 ans et plus qui utilisent la réduction des prestations de travail d'1/5e ainsi que les employés de 55 ans et plus, qui utilisent le crédit-temps à mi-temps, ne sont pas pris en considération pour l'application du seuil précité.

§ 2. Des dérogations au seuil de 7 p.c. au niveau de l'entreprise sont possibles moyennant une

lectieve arbeidsovereenkomst of bij wijziging van het arbeidsreglement. Bestaande ondernemings-akkoorden die voorzien in een afwijking op voormelde drempel worden verlengd tot 31 december 2013.

**Art. 9** - Conform de bepalingen van de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad kan in de ondernemingen bij een collectieve arbeidsovereenkomst afgeweken worden van de organisatieregels voor de 1/5de vermindering van arbeidsprestaties wanneer het gaat om tewerkstelling in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen van de week.

**Art. 10** - § 1. Voltijds tewerkgestelde bedienden van ten minste 50 jaar, die hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen, hebben vanaf 1 januari 2011, gedurende de periode van verminderde arbeidsprestaties, recht op een aanvullende premie van 75 EUR bruto per maand.

§ 2. Voltijds tewerkgestelde bedienden of daarmee gelijkgestellten, die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen, hebben vanaf de leeftijd van 55 jaar, recht op een aanvullende premie van 100 EUR bruto per maand gedurende 36 maanden.

§ 3. De aanvullende premies bedoeld in § 1 en § 2 worden betaald door de werkgever die deze kan terugvorderen bij het Sociaal Fonds van de sector.

§ 4. De Raad van beheer van het Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek wordt belast met het vaststellen van de concrete uitvoeringsmodaliteiten van de bepalingen vervat in dit artikel.

**Art. 11** - Bedienden die deel uitmaken van volgende categorieën van personen kunnen slechts een beroep doen op de maatregelen vervat in de CAO nr. 77bis en de bepalingen in dat verband in hoofdstuk III. C van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, mits vooraf

convention collective de travail ou par modification du règlement de travail. Les accords d'entreprise existants qui prévoient une dérogation au seuil précité, sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2013.

**Art. 9** - Conformément aux dispositions de la convention collective de travail du Conseil National du Travail en la matière, les entreprises peuvent déroger, moyennant une convention collective de travail aux règles afférentes à l'organisation de la réduction des prestations de travail d'1/5e lorsqu'il s'agit de travail en équipes ou en cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

**Art. 10** - § 1er. Les employés occupés à temps plein ayant au moins 50 ans, qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5e, ont droit à partir du 1er janvier 2011, pendant la période des prestations de travail réduites, à une prime complémentaire de 75 EUR brut par mois.

§ 2. Les employés occupés à temps plein ou les employés y assimilés, qui réduisent leurs prestations de travail de la moitié ont droit à partir de l'âge de 55 ans, à une prime complémentaire de 100 EUR brut par mois pendant 36 mois.

§ 3. Les primes complémentaires visées aux § 1er et § 2 sont payées par l'employeur qui peut en demander le remboursement auprès du Fonds Social du secteur.

§ 4. Le Conseil d'administration du Fonds Social de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique est chargé de la détermination des modalités d'exécution concrètes en ce qui concerne les dispositions contenues dans le présent article.

**Art. 11** - Les employés qui font partie des catégories de personnes suivantes ne peuvent se prévaloir des mesures contenues dans la CCT n° 77bis et des dispositions dans ce contexte, reprises au chapitre III. C de la présente convention collective de travail, que moyennant



gaand akkoord van hun werkgever:

- het leidinggevend personeel, zoals gedefiniëerd in artikel 1, 4° van het koninklijk besluit van 25 mei 1999 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk
- 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 sectors van 's lands bedrijfsleven.

**Art. 12** - In geval van collectief ontslag dienen de opzeggingstermijn en de verbrekingsvergoeding van bedienden die genieten van een arbeidstijdregeling zoals bedoeld in de CAO nr. 77bis, ongeacht de formule van tijdskrediet, berekend worden op basis van het normale voltijdse loon.

**Art. 13** - 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 dient jaarlijks een bespreking gewijd te worden in het 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 IV:

### GELDIGHEIDSDUUR

**Art. 14** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 met uitzondering van de bepalingen vervat in hoofdstuk III.C. - Tijdskrediet, die uitwerking hebben vanaf 1 januari 2011 tot en met 31 december 2013.

accord préalable de leur employeur:

- le personnel de direction, tel que défini à l'article 1er, 4° de l'arrêté royal du 25 mai 1999 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail
- 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.

**Art. 12** - 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 la CCT n° 77bis, quelle que soit la formule de crédit-temps, doivent être calculés sur base de la rémunération normale à temps plein.

**Art. 13** - 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 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, dle l'emploi de remplacement pourra être envisagé.

#### CHAPITRE IV:

### DUREE DE VALIDITE

**Art. 14** - La présente convention collective de travail sort ses effets à partir du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 y compris, à l'exception des dispositions reprises au chapitre III.C. - Crédit-temps, qui sortent leurs effets à partir du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2013 y compris.

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 houdende een premie voor bepaalde bedienden met halftijds-tijdscrediet*

## HOOFDSTUK I:

### TOEPASSINGSGBIED

**Art. 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:

### AANVULLENDE PREMIE HALFTIJD TIJDSKREDIET

**Art. 2** - Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder "CAO nr. 77bis" de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 2002, zoals laatst gewijzigd door de CAO nr. 77quinquies van 20 februari 2009, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

**Art. 3** - Voltijds tewerkgestelde bedienden of daarmee gelijkgestelden, die hun arbeidsprestaties met de helft verminderden in 2009 of 2010 in het kader van het halftijds tijdscrediet van de cao nr. 77bis op de leeftijd van 53 of 54 jaar, behouden het recht op een aanvullende premie van 100 EUR bruto per maand gedurende 2011 en 2012 tot de leeftijd van 55 jaar.

**Art. 4** - De aanvullende premies bedoeld in artikel 3 worden betaald door de werkgever die deze kan terugvorderen bij het Sociaal Fonds van de sector.

De Raad van beheer van het Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logis-

*Convention collective de travail du 29 juin 2011 portant une prime pour certains employés en crédit- temps à mi-temps*

## CHAPITRE IER:

### CHAMP D'APPLICATION

**Art. 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:

### PRIME COMPLEMENTAIRE CREDIT-TEMPS A MI-TEMPS

**Art. 2** - Pour l'application du présent chapitre il y a lieu d'entendre par la "CCT n° 77bis" la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 janvier 2002, telle que modifiée dernièrement par la convention collective de travail n° 77quinquies du 20 février 2009, conclue au Conseil national du Travail.

**Art. 3** - Les employés occupés à temps plein ou les employés y assimilés, qui ont réduit en 2009 ou 2010 leurs prestations de travail de la moitié dans le cadre du crédit-temps à mi-temps de la cct n° 77bis à l'âge de 53 ou 54 ans, maintiennent leur droit à une prime complémentaire de 100 EUR brut par mois pendant 2011 et 2012 jusqu'à l'âge de 55 ans.

**Art. 4** - Les primes complémentaires visées à l'article 3 sont payées par l'employeur qui peut en demander le remboursement auprès du Fonds Social du secteur.

Le Conseil d'administration du Fonds Social de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la

tiel wordt belast met het vaststellen van de concrete uitvoeringsmodaliteiten van de bepalingen vervat in dit artikel.

### HOOFDSTUK III:

## GELDIGHEIDSDUUR

**Art. 5** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

logistique est chargé de la détermination des modalités d'exécution concrètes en ce qui concerne les dispositions contenues dans le présent article.

### CHAPITRE III:

## DUREE DE VALIDITE

**Art. 5** - La présente convention collective de travail sort ses effets à partir du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 y compris.

## SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2006 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel*

### Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 aanverwante bedrijfstakken.

### Art. 2 - Algemeenverbindendheid

De partijen vragen de algemeenverbindendverklaring aan.

### Art. 3 - Begrippen en definities

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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

Het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken.

#### 3.4 De RSZ

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

#### 3.5 Het protocolakkoord

De Collectieve Arbeidsovereenkomst van 1 juni 2005 betreffende een protocol van

## RÉGIME DE PENSION SECTORIEL

*Convention collective de travail du 4 avril 2006 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel*

### Art. 1er - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs relevant de la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes.

### Art. 2 - Force obligatoire

Les parties demandent la force obligatoire.

### Art. 3 - Notions et définitions

Pour l'application de la présente convention collective de travail, 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 des branches d'activité connexes.

#### 3.4 L'ONSS

L'Office National de Sécurité Sociale.

#### 3.5 Le Protocole d'accord

La Convention Collective de Travail du 1er juin 2005 concernant un protocole d'accord

akkoord 2005-2006, geregistreerd op 17 juni 2005 onder nummer 75.198/CO/226.

#### **Art. 4 - Doelstelling**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft als enig onderwerp het invoeren 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;
- aan de begunstigde zoals bepaald in het pensioenreglement, een kapitaal of een levenslange overlevingsrente in geval van overlijden van de aangeslotene vóór de einddatum zoals bepaald in het pensioenreglement.

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 collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **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.

2005-2006, enregistrée le 17 juin 2005 sous le numéro 75.198/CO/226.

#### **Art. 4 - Objectif**

La présente convention collective de travail a pour seul objectif d'instaurer 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;
- au bénéficiaire, comme stipulé au règlement de pension, un capital ou une rente de survie à vie en cas de décès de l'affilié avant l'âge terme définie dans le règlement de pension.

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 convention collective de travail.

#### **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.

**Art. 6 - Toepassingsgebied van het sectoraal pensioenstelsel voor ondernemingen met een structureel overlegorgaan**

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

**Art. 6 - Champ d'application au sein des entreprises dotées d'un organe de concertation structurel**

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 complémen-

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 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 aanverwante bedrijfstakken, 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.

taire 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 pct. 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 pct. 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 pct. et 2,05 pct. 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 des branches d’activité connexes, 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.

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 aanverwante bedrijfstakken, Brouwersvliet 33 te 2000 Antwerpen.

#### 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 aanverwante bedrijfstakken, 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

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 des branches d'activité connexes, Brouwersvliet 33 à 2000 Anvers.

#### 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 des branches d'activité connexes, 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



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 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

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 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 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, 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 pct. 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 pct. 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 pct.

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 aanverwante bedrijfstakken, Brouwersvliet 33 te 2000 Antwerpen. Dit attest moet correct en 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.

## 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

et 2,05 pct. 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 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 des branches d'activité connexes, Brouwersvliet 33 à 2000 Anvers. Cette attestation doit être complétée 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.

## 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:

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 artikel 11 van het Wetboek van vennootschappen;
- het bestaan van een evenwaardig pensioenstelsel, 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 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 evenwaardig pensioenstelsel, 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 artikel 672 van het Wetboek van vennootschappen) waarvan minstens één die, conform

- 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 à l’article 11 du Code des sociétés;

- l’existence d’un régime de pension équivalent, 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 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, 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 à l’article 672 du Code des sociétés) dont au moins une d’entre elles, conformément aux articles 6 ou 7 ci-dessus, était exonérée de sa

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;
- het bestaan van een evenwaardig pensioenstelsel, 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 evenwaardig 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 artikel 11 van het Wetboek van vennootschappen;

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;

- l'existence d'un régime de pension équivalent, 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 à l'article 11 du Code des sociétés;

- het bestaan van een evenwaardig pensioenstelsel, conform het attest model d in bijlage.

De vrijstelling van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel gaat in vanaf het eerstvolgende kwartaal na betekening.

#### **Art. 9 - Fusie door overneming**

Wanneer verschillende ondernemingen fuseren tot één onderneming (ten gevolge van een fusie door overneming zoals bepaald in artikel 671 van het Wetboek van vennootschappen) en één van de betrokken ondernemingen werd, conform artikels 6 of 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 evenwaardig pensioenstelsel, conform het attest model d in bijlage.

De vrijstelling van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel gaat in vanaf het eerstvolgende kwartaal na betekening.

#### **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 aanverwante bedrijfstakken, Brouwersvliet 33 te 2000 Antwerpen.

#### **Art. 11 - Uitvoerder van de Pensioentoezegging**

- l'existence d'un régime de pension équivalent, 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.

#### **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 à l'article 671 du Code des sociétés) et qu'une des entreprises concernées était, conformément aux articles 6 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, 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.

#### **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 des branches d'activité connexes, Brouwersvliet 33 à 2000 Anvers.

#### **Art. 11 - Exécuteur de l'Engagement de pension**

Bij toepassing van artikel 8 van de WAP wordt als pensioeninstelling gekozen ING Insurance NV, verzekeringsonderneming toegelaten door de CBFA onder codenummer 0051, met als maatschappelijke zetel Sint-Michielswarande 70 te 1040 Brussel.

#### **Art. 12 - Pensioenbijdrage**

De totale bijdrage wordt vastgesteld op 0,44 pct. van het loon.

Deze bijdrage omvat alle administratieve kosten, inclusief alle kosten aangerekend door de pensioeninstelling en de inrichter. Deze bijdrage bevat niet de RSZ-bijdrage voor aanvullende pensioenen noch de toepasselijke taksen.

#### **Art. 13 - Te innen bijdrage**

De bijdragen te innen via de RSZ bedragen 0,46 pct. van het loon, zijnde de totale pensioenbijdrage en de 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.

#### **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 collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Art. 15 - Werking in de tijd van het pensioenstelsel**

In uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt het pensioenstelsel in werking vanaf 1 januari 2007.

En application de l'article 8 de la LPC, l'organisme de pension choisi est ING Insurance SA, entreprise d'assurances agréée par la CBFA sous le numéro de code 0051, ayant son siège social Cours Saint-Michel 70 à 1040 Bruxelles.

#### **Art. 12 - Contribution**

La contribution totale a été fixée à 0,44 pct. du salaire.

Cette contribution comprend tous les frais administratifs, y compris tous les frais imputés par l'organisme de pension et par l'organisateur. Cette contribution ne comprend pas la cotisation ONSS pour pensions complémentaires ni les taxes applicables.

#### **Art. 13 - Perception de la cotisation**

Les cotisations à percevoir via l'ONSS s'élèvent à 0,46 pct. du salaire, à savoir la contribution de pension totale et les taxes applicables, 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.

#### **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 convention collective de travail.

#### **Art. 15 - Fonctionnement dans le temps du régime de pension**

En exécution de la présente convention collective de travail, le régime de pension prend effet au 1er janvier 2007.

**Art. 16** - Inwerkingtreding en opzeggingsmodaliteiten van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 4 april 2006 en 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.

**Art. 16** - Prise d'effet et modalités de résiliation de la convention collective de travail

La présente convention collective de travail prend effet au 4 avril 2006 et 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.

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 september 2009 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2006 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel*

**Art. 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 collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2006 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel, geregistreerd op 29 mei 2006 onder nummer 79875/CO/226 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 januari 2007 wordt als volgt gewijzigd:

- artikel 12 wordt vervangen als volgt:

"Artikel 12 - Pensioenbijdrage

De totale bijdrage wordt vastgesteld op 0,88 pct van het loon.

Deze bijdrage omvat alle administratieve kosten, inclusief alle kosten aangerekend door de pensioeninstelling en de inrichter. Deze bijdrage bevat niet de RSZ-bijdrage voor aanvullende pensioenen noch de toepasselijke taksen".

- artikel 13 wordt vervangen als volgt:

"Artikel 13 - Te innen bijdrage

De bijdragen te innen via de RSZ bedragen 0,92 pct. (0,88 pct pensioenbijdrage + 0,04 pct taksen) van het loon, zijnde de totale pensioenbijdrage en de 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."

*Convention collective de travail du 7 septembre 2009 modifiant la convention collective de travail du 4 avril 2006 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel*

**Art. 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 convention collective de travail 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 rendu obligatoire par arrêté royal du 29 janvier 2007, est modifiée comme suit:

- article 12 est remplacé comme suit:

"Article 12 - Contribution

La contribution totale a été fixée à 0,88 pct. du salaire.

Cette contribution comprend tous les frais administratifs, y compris tous les frais imputés par l'organisme de pension et par l'organisateur. Cette contribution ne comprend pas la cotisation ONSS pour pensions complémentaires ni les taxes applicables."

- article 13 est remplacé comme suit:

"Article 13 - Perception de la cotisation

Les cotisations à percevoir via l'ONSS s'élèvent à 0,92 pct. (0,88 pct. contribution pension + 0,04 pct. taxes) du salaire, à savoir la contribution de pension totale et les taxes applicables, 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."



- tussen de artikelen 13bis en 14 wordt een artikel 13ter ingevoegd luidend als volgt:

"Art.13ter - In ondernemingen die in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden vrijgesteld van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel geldt op 1 januari 2011 volgende regeling:

- de bijdrage van 0,25 pct toevoegen aan het eigen pensioenstelsel (beslissing werkgever) of
- aansluiten bij het sectorpensioenstelsel voor de volledige bijdrage van de sectorale pensioentoezegging (beslissing werkgever) of
- in overleg met de vakbondsafvaardiging een andere evenwaardig voordeel van 0,25 pct. voorzien hetzij globaal op het niveau van de onderneming, hetzij individueel. Deze 0,25 pct. is een koopkrachtverhoging inclusief alle toepasselijke fiscale en parafiscale heffingen en kosten, eigen aan het gekozen alternatief voordeel."

**Art. 3** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en 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.

- entre les articles 13bis et 14 il est inséré un article 13ter comme suit:

"Article 13ter - Les entreprises dispensées de participer au régime de pension sectoriel en exécution de la présente convention collective de travail seront soumises au régime suivant le 1er janvier 2011:

- ajouter la cotisation de 0,25 pct. au propre régime de pension (décision de l'employeur) ou
- adhérer au régime de pension sectoriel pour la cotisation totale de l'engagement de pension sectoriel (décision de l'employeur) ou
- en concertation avec la délégation syndicale prévoir un autre avantage équivalent de 0,25 pct. soit globalement au niveau de l'entreprise soit individuellement. Ce 0,25 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."

**Art. 3** - La présente convention collective de travail prend effet au 1er janvier 2011 et 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.

