



ERRATUM

**Commission paritaire du transport et de la logis-
tique**

**CCT n° 164572/CO/140
du 15/04/2021**

Correction du texte français :

- L'article 11 doit être modifié comme suit : « La délégation syndicale a le droit d'être entendue par l'employeur ou par son représentant dans les meilleurs délais, **et au plus tard dans les trois jours calendrier après avoir posé la demande**, à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif qui survient ou menace de se produire dans l'entreprise.».
- L'article 13 doit être modifié comme suit : « Afin d'éviter les litiges ou ~~controverses~~ **différends** visées aux articles 11 et 12,... ».
- L'article 14 doit être modifié comme suit : « ~~La~~ **Sa** durée de son mandat est liée... ».
- L'article 18 doit être modifié comme suit : « Le délégué syndicale st protégé conformément à son mandat au sein du ~~comité~~ **conseil** d'entreprise et/ou du CPPT. ».
- L'article 22 doit être modifié comme suit : « La délégation syndicale communique oralement ~~et~~ **et/ou** par écrit avec le personnel. »

ERRATUM

**Paritair Comité voor het vervoer en de logis-
tiek**

**CAO nr. 164572/CO/140
van 15/04/2021**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 11 moet als volgt verbeterd worden : “La délégation syndicale a le droit d'être entendue par l'employeur ou par son représentant dans les meilleurs délais, **et au plus tard dans les trois jours calendrier après avoir posé la demande**, à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif qui survient ou menace de se produire dans l'entreprise.”.
- Artikel 13 moet als volgt verbeterd worden : “Afin d'éviter les litiges ou ~~controverses~~ **différends** visées aux articles 11 et 12,...”.
- Artikel 14 moet als volgt verbeterd worden : “~~La~~ **Sa** durée de son mandat est liée...”.
- Artikel 18 moet als volgt verbeterd worden : “Le délégué syndicale st protégé conformément à son mandat au sein du ~~comité~~ **conseil** d'entreprise et/ou du CPPT.”.
- Artikel 22 moet als volgt verbeterd worden : “La délégation syndicale communique oralement ~~et~~ **et/ou** par écrit avec le personnel.”.

- Le chapitre VII doit être modifié comme suit : « Chapitre VII – Prévention et règlement de différends »
- L'article 24, 3ème alinéa doit être modifié comme suit : « Le préavis de grève ou de lock-down-out a une durée d'au moins deux semaines. ».

Décision du

15 -10- 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Verbeke', is written over the date.

- Hoofdstuk VII moet als volgt verbeterd worden : “Chapitre VII – Prévention et règlement de différends”.
- In artikel 24, moet het 3de lid als volgt verbeterd worden : “Le préavis de grève ou de lock-down-out a une durée d'au moins deux semaines.”.

Beslissing van

Commission paritaire du transport et de la logistique

Convention collective de travail du 15 avril 2021

Statut de la délégation syndicale

CHAPITRE I. - Champ d'application

Art. 1. §1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui exploitent une entreprise de taxis ou un service de location de voitures avec chauffeur ressortissants à la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique ainsi qu'à leurs travailleurs.

§2. Par « travailleurs », on entend les ouvriers et ouvrières, déclarés dans la catégorie ONSS 068.

CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 2. Les employeurs reconnaissent à leurs travailleurs le droit d'être représentés par une délégation syndicale représentative dans le secteur, dont le statut est défini dans la présente convention collective de travail.

La délégation syndicale se compose de travailleurs qui sont affiliés à une organisation syndicale représentative de secteur et qui sont désignés par cette organisation.

Art. 3. Les employeurs et les délégués syndicaux sont tenus de témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionnent les bonnes relations sociales dans l'entreprise. 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.

Art. 4. Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur leurs ouvriers pour les empêcher de se syndiquer, et de ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

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.

Les délégués syndicaux s'engagent également à éviter personnellement et à faire éviter par leurs collègues tout manquement à la discipline du travail

Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2021

Statuut van de vakbondsafvaardiging

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die een taxionderneming of die diensten voor het verhuren van voertuigen met chauffeur uitbaten en die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek alsook op hun werknemers.

§2. Onder "werknemers", wordt verstaan de arbeiders en arbeidsters, aangegeven in de RSZ-categorie 068.

HOOFDSTUK II. – Algemene bepalingen

Art. 2. De werkgevers erkennen dat hun werknemers het recht hebben zich te laten vertegenwoordigen door een in de sector representatieve vakbondsafvaardiging, waarvan het statuut in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld.

De vakbondsafvaardiging bestaat uit werknemers die aangesloten zijn bij één van de in de sector representatieve werknemersorganisaties en die door deze laatste organisatie worden aangeduid.

Art.3. De werkgevers en de vakbondsafgevaardigden dienen in alle omstandigheden blijf te geven van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid, welke bepalend zijn voor goede sociale betrekkingen in de onderneming. Zij zullen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven, en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Art. 4. De werkgevers verbinden er zich toe geenszins druk uit te oefenen op hun werknemers met het oog hen te beletten bij een vakbonden aan te sluiten, noch aan de niet-aangesloten werknemers andere voorrechten dan aan de bij een vakbond aangesloten werknemers toe te kennen.

Art. 5. De ondertekenende vakbonden gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en ervoor te zorgen dat hun leden in de onderneming voor hun propaganda geen methoden aanwenden die onverenigbaar zijn met hetgeen bepaald is in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Tevens zullen de vakbondsafgevaardigden elke tekortkoming aan de arbeidstucht en aan het

et au secret professionnel; ils n'entraveront pas l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

CHAPITRE III. - Constitution et composition

Art.6. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, une délégation syndicale sera désignée par les représentations syndicales représentatives du secteur, parmi les membres effectifs du CE et/ou du CPPT.

L'employeur ne peut pas s'opposer à la mise en place d'une délégation syndicale.

Art. 7. Le terme "entreprise" a la même signification que dans la législation relative aux conseils d'entreprise. Si par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention et la protection au travail commun a été institué pour un groupe d'entreprises, il est possible de n'instituer qu'une seule délégation syndicale pour les travailleurs

Art. 8. Le nombre de délégués est limité à un délégué par organisation syndicale représentative du secteur représentée dans le CE ou, à défaut, du CPPT de l'entreprise.

Art. 9. Les organisations syndicales représentatives choisissent les délégués en fonction de leur compétence et de l'autorité dont ils doivent disposer pour l'exécution de leur mandat.

Elles veillent également à ce que les délégués soient dans la mesure du possible représentatifs des différentes divisions de l'entreprise.

Chapitre IV. - Compétence

Art. 10. La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

- les relations du travail dans l'entreprise;
- 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;
- l'application de la législation sociale dans l'entreprise, des conventions collectives de travail, des contrats individuels de travail et de l'application du règlement de travail ;

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 zonder gegronde reden bemoeilijken.

HOOFDSTUK III. – Oprichting en samenstelling

Art.6. In bedrijven met minstens 50 werknemers zal een vakbondsafvaardiging worden door de in de sector representatieve vakverenigingen aangeduid uit de effectieve leden van de OR en/of het CPBW.

De werkgever kan zich niet verzetten tegen de oprichting van vakbondsafvaardiging.

Art. 7. Aan de term "onderneming" wordt dezelfde begripsinhoud toegekend als in de wetgeving op de ondernemingsraden. Indien via een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsvlak een gemeenschappelijke ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk werd opgericht voor een groep ondernemingen, bestaat ook de mogelijkheid om slechts een vakbondsafvaardiging voor de werknemers op te richten.

Art. 8. Het aantal afgevaardigden wordt beperkt tot maximaal één afgevaardigde per in de sector representatieve vakbondorganisatie die vertegenwoordigd is in de OR of, bij onstentenis, van het CPBW in het bedrijf.

Art. 9. De erkende vakbonden kiezen de aangewezen afgevaardigden omwille van hun bevoegdheid en omwille van het gezag waarover zij voor het uitoefenen van hun taak moeten beschikken.

Zij waken er tevens over dat de afgevaardigden zoveel mogelijk representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming.

Hoofdstuk IV. - Bevoegdheid

Art. 10. De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft onder meer betrekking op:

- de arbeidsverhoudingen in de onderneming;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten in de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of aan de akkoorden van sociale vrede die op andere vlakken zijn gesloten;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van de individuele

- le respect des principes généraux précisés dans la CCT N° 5.

Art. 11. La délégation syndicale a le droit d'être entendue par l'employeur ou par son représentant dans les meilleurs délais, à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif qui survient ou menace de se produire dans l'entreprise. Ceci s'applique également en cas de litige ou de désaccord de nature individuelle qui n'a pas été résolu par les voies hiérarchiques habituelles.

** et au plus tard dans les 3 jours calendrier après avoir posé la demande*

Art. 12. Toute réclamation individuelle est introduite, en suivant la voie hiérarchique habituelle, par le travailleur 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. 13. Afin d'éviter les litiges ou ^{différends} controverses visés aux articles 11 et 12, le délégué syndical doit être informé au préalable par l'employeur de tout changement susceptible d'affecter les conditions contractuelles ou habituelles de travail, à l'exception des informations à caractère individuel. Il est notamment informé des modifications résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions générales incluses dans les contrats individuels de travail.

Chapitre V. - Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 14. Le mandat d'un délégué syndical dure quatre ans maximum et débute au moment de sa désignation. ~~La durée de son mandat~~ ^{est} lié à la durée de son mandat au CE et/ ou du CPPT.

** Sa durée*

Art. 15. Le mandat de délégué syndical prend fin :

- À son expiration normale;
- À l'expiration de son mandat au CE et/ ou au CPPT ;
- Lorsque le délégué comme tel démissionne; il doit signifier par écrit cette démission à l'employeur;
- Lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel des ouvriers de l'entreprise;
- Lorsque l'organisation syndicale par laquelle le délégué a été désigné, remplace celui-ci par un autre travailleur, ou lorsque le délégué cesse de faire partie de cette organisation syndicale.

arbeidsovereenkomsten en van de toepassing van het arbeidsreglement;

- de naleving van de algemene beginselen bepaald in de cao nr. 5.

Art. 11. De vakbondsafvaardiging heeft het recht door de werkgever of zijn plaatsvervanger ten spoedigste, en ten laatste 3 kalenderdagen na daarom te hebben verzocht, te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die in de onderneming ontstaat of zou dreigen te ontstaan. Dit geldt ook in geval van een geschil of betwisting van individuele aard dat niet werd opgelost via gebruikelijke hiërarchische weg.

Art. 12. Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafgevaardigde heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Art. 13. Ten einde de in voorgaande artikelen 11 en 12 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen.

Hoofdstuk V. – Statuut van de leden der vakbondsafvaardiging

Art. 14. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde duurt maximum vier jaar en gaat in op het tijdstip van de aanwijzing. Zijn duur is verbonden met duur van zijn mandaat in de OR en/of het CPBW.

Art. 15. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde eindigt:

- wanneer de termijn verstrijkt;
- wanneer zijn mandaat in de OR en of in het CPBW verstrijkt;
- wanneer de afgevaardigde als dusdanig ontslag neemt uit het mandaat; dit ontslag moet hij schriftelijk aan de werkgever meedelen;
- wanneer de afgevaardigde niet meer

deel uitmaakt van het personeel der onderneming;

L'organisation syndicale en avertit l'employeur par écrit.

Art. 16. Lorsque le mandat d'un délégué prend fin, l'organisation syndicale intéressée peut désigner un nouveau délégué, conformément aux dispositions de l'art. 6 et ce pour la durée restante du mandat.

Art. 17. Les délégués syndicaux ont droit aux promotions normales de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Art. 18. Le délégué syndical est protégé conformément à son mandat au sein du comité d'entreprise et/ou du CPPT. conseil

Chapitre VI - Fonctionnement de la délégation syndicale

Art. 19. La délégation syndicale est reçue par l'employeur ou par son représentant selon les nécessités pendant les heures d'ouverture habituelles des bureaux.

L'employeur ou son représentant doit répondre à toute plainte déposée par un délégué syndical dans les plus brefs délais, au moins dans les 7 jours calendrier.

Art. 20. Les délégués syndicaux exercent leurs fonctions pendant les heures de travail. Le temps que les représentants syndicaux consacrent à leur mission est considéré comme du temps de travail.

L'entreprise met une salle à la disposition des délégués pour leur permettre d'accomplir leurs missions de manière appropriée.

Art. 21. Les délégués syndicaux se verront accorder le temps et les facilités nécessaires pour s'acquitter de leurs tâches et pour avoir des contacts avec les membres du personnel et la direction de l'entreprise sans perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

Les représentants syndicaux ont également la possibilité de participer, avec l'accord de la direction de l'entreprise, à des réunions syndicales ou à des congrès syndicaux. L'absence qui en résulte ne doit pas perturber la bonne marche de l'entreprise. Dans la mesure du possible, elle doit être demandée à la direction de la société au moins une semaine à l'avance et, en tout état de cause, dûment motivée.

Toutefois, si l'une des parties empêche l'autre partie de parvenir à un accord sur l'application normale

- lorsque de vakkbond, waardoor de afgevaardigde werd aangewezen, deze door een andere werknemer vervangt, of wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van die vakkbond, de vakkbond licht de werkgever hierover schriftelijk in.

Art. 16 Wanneer aan het mandaat van een afgevaardigde een einde komt, kan de betrokken vakorganisatie een nieuwe afgevaardigde aanduiden conform de bepalingen van het art. 6 en dit voor de overblijvende duur van het mandaat.

Art. 17. De vakkbondsafgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

Art. 18. De vakkbondsafgevaardigde is beschermd overeenkomstig zijn mandaat in OR en/of CPBW.

Hoofdstuk VI – Werking van de vakkbondsafvaardiging

Art. 19. De vakkbondsafvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden tijdens de gebruikelijke openingsuren van de kantoren door de werkgever of diens afgevaardigde ontvangen.

De werkgever of diens afgevaardigde dient zo spoedig mogelijk, minstens binnen de 7 kalenderdagen een antwoord te verstrekken op elke klacht die door een vakkbondsafgevaardigde wordt voorgelegd.

Art.20. De syndicaal afgevaardigden verrichten hun opdracht binnen de arbeidsuren. De tijd die de vakkbondsafgevaardigden besteden aan het vervullen van hun opdracht wordt als arbeidstijd beschouwd.

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. 21. Aan de vakkbondsafgevaardigden zal de nodige tijd en de nodige faciliteiten verleend worden om hun taken te kunnen volbrengen, en 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 vakkbondsafgevaardigden wordt eveneens de mogelijkheid geboden om, met het akkoord van de directie der onderneming, deel te nemen aan vakkbondsvergaderingen of -congressen. De afwezigheid die daaruit voortvloeit mag de goede gang der onderneming niet verstoren. Zij moet in de mate van het mogelijke ten minste een week op voorhand bij de directie der onderneming worden

des facilités visées au paragraphe précédent, l'autre partie peut soumettre le différend au bureau de conciliation de la commission paritaire.

Art. 22. La délégation syndicale communique oralement ou par écrit avec le personnel.

et/ou

L'organisation du travail ne peut pas être perturbée pour autant. Les communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Art. 23. Sur demande motivée, la délégation syndicale peut organiser des réunions d'information du personnel employé pendant les heures de travail en concertation avec l'employeur et en tenant compte des impératifs du service. L'employeur peut, sur base de raisons fondées, ne pas accepter la demande.

Chapitre VII - Prévention et règlement de différends

différends

Art. 24. Lorsqu'un différend surgit au sein de l'entreprise, la délégation syndicale met tout en œuvre pour aboutir à un règlement du différend par la voie de négociation avec la direction. En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou par l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives.

Si aucune solution ne peut être trouvée de cette manière, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire.

Un préavis de grève ou de lock-out ne pourra être déposé qu'après que le bureau de conciliation précité se soit prononcé dans un délai de 15 jours au sujet du différend. Le préavis de grève ou de lock-down a une durée d'au moins deux semaines. La notification doit être envoyée par lettre recommandée à l'employeur ou aux organisations de travailleurs et au président de la commission paritaire.

** lock-out*

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.

aangevraagd en in ieder geval behoorlijk gemotiveerd.

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.

Art. 22 De vakbondsafvaardiging verstrekt mondelinge en/of schriftelijke mededelingen aan het personeel.

De organisatie van het werk mag hierdoor niet verstoord worden. De mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Art. 23. Op gemotiveerd verzoek mag de vakbondsafvaardiging in de onderneming tijdens de werkuren, in overleg met de werkgever en met inachtneming van de behoeften van de dienst, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel beleggen. De werkgever kan, met gegronde reden, het verzoek niet inwilligen.

Hoofdstuk VII - Voorkoming en beslechting van geschillen

Art. 24 Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming, wendt de vakbondsafvaardiging alle middelen aan om het geschil langs onderhandelingen met de directie te beslechten. In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de secretarissen van hun respectievelijke organisaties.

Indien op die manier geen oplossing kan worden gevonden, kan het geschil worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Een stakingsaanzegging of aanzegging tot lock-out kan enkel ingediend worden, nadat voornoemd verzoeningsbureau zich binnen een termijn van 15 dagen heeft uitgesproken over het geschil. De stakingsaanzegging of aanzegging tot lock-out loopt over een termijn van ten minste twee weken. De aanzegging dient te gebeuren via aangetekende brief gericht aan de werkgever of aan de werknemersorganisaties en aan de voorzitter van het paritair comité.

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.

CHAPITRE VIII - Durée de validité

Art. 25. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 avril 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit se faire au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée adressée au Président de la Commission Paritaire du Transport et de logistique, qui en avisera sans délai les parties intéressées. Le délai de trois mois prend cours à la date de la lettre recommandée précitée.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le secrétaire.

HOOFDSTUK VIII – Geldigheidsduur

Art. 25. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang op 15 april 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens drie maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, die zonder verwijl de betrokken partijen in kennis zal stellen. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemde aangetekende brief.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.