

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

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2015 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden**

**Hoofdstuk I: Toepassingsgebied**

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

**Hoofdstuk II: Wedden van de bedienden**

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 referentie-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; zo niet 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.

Aldus wordt volgende tabel samengesteld:

laagste grens	spil	hoogste grens
97,65	99,01	100,40
99,01	100,40	101,81
100,40	101,81	103,24
101,81	103,24	104,69
103,24	104,69	106,16

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

**Convention collective de travail du 30 juin 2015 relative aux conditions de rémunération**

**Chapitre I<sup>er</sup>: Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>. 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.

De cette façon le tableau suivant est établi:

limite inférieure	pivot	limite supérieure
97,65	99,01	100,40
99,01	100,40	101,81
100,40	101,81	103,24
101,81	103,24	104,69
103,24	104,69	106,16

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:

- a) de bedragen van de in voege zijnde weddenschaal worden vermenigvuldigd met 1,014 tot op de derde decimaal nauwkeurig, zonder afronding;
- b) de resultaten gevonden bij toepassing van de regel onder a worden afgerond op de tweede decimaal naar boven of naar beneden naargelang de derde decimaal al dan niet ten minste gelijk is aan 5;
- c) de afgeronde bedragen bij toepassing van de regel onder b) vormen de nieuwe weddenschaal die telkens de basis is voor een volgende indexering.

Art. 6. Bij de indexering van de werkelijke wedden, die hoger liggen dan de voorziene minimumwedden, desgevallend begrensd tot de eindwedde van klasse 8 zoals bepaald in artikel 2, worden de resultaten afgerond op de tweede decimaal naar boven of naar beneden naargelang de derde decimaal al dan niet ten minste gelijk is aan 5.

Art. 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 maart 2014 werd de minimumweddenschaal voor de bedienden vastgesteld als volgt:

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:

- a) les montants du barème applicable sont multipliés par 1,014 jusqu'à la troisième décimale précise, sans arrondissement;
- b) les résultats obtenus par l'application de la règle sous a) sont arrondis à la deuxième décimale supérieure ou inférieure selon que la troisième décimale est au moins égale à 5 ou non;
- c) les montants arrondis par l'application de la règle sous b) constituent le nouveau barème qui constitue chaque fois la base pour une indexation suivante.

Art. 6. Lors de l'indexation des rémunérations réelles qui sont supérieures aux rémunérations minimums prévues, le cas échéant limitées à la rémunération finale de la classe 8 comme prévu à l'article 2, les résultats sont arrondis à la deuxième décimale supérieure ou inférieure selon que la troisième décimale est au moins égale à 5 ou non.

Art. 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 mars 2014, le barème des rémunérations minimums pour les employés était fixé comme suit:

**WEDDENSCHAAL / BARÈME**

stabilisatieschijf /tranche de stabilisation: 99,01 – 101,81  
 spil / pivot: 100,41

ANCIENN.	0 jaar 0 ans	1 jaar 1 an	3 jaar 3 ans	6 jaar 6 ans	9 jaar 9 ans	12 jaar 12 ans	15 jaar 15 ans	18 jaar 18 ans	21 jaar 21 ans	25 jaar 25 ans	30 jaar 30 ans	35 jaar 35 ans	40 jaar 40 ans	42 jaar 42 ans	45 jaar 45 ans
ANCIENN.															
KLASSE 1 CLASSE 1	1.874,21	1.908,93	1.943,46	1.978,00	2.012,88	2.047,42	2.070,03	2.092,47	2.115,09	2.137,53	2.160,13	2.186,10	2.212,18	2.222,73	2.238,59
KLASSE 2 CLASSE 2	2.047,42	2.082,13	2.116,83	2.151,53	2.227,79	2.356,09	2.454,94	2.560,48	2.652,49	2.751,54	2.850,21	2.949,08	3.047,79	3.088,59	3.149,82
KLASSE 3 CLASSE 3	2.161,73	2.196,44	2.238,14	2.290,33	2.377,12	2.480,88	2.605,88	2.699,27	2.792,90	2.886,67	2.980,15	3.087,74	3.195,20	3.239,68	3.306,40
KLASSE 4 CLASSE 4	2.276,17	2.310,89	2.352,75	2.404,64	2.491,41	2.595,21	2.720,00	2.813,77	2.907,36	3.000,96	3.094,73	3.191,66	3.288,65	3.328,63	3.388,61
KLASSE 5 CLASSE 5	2.390,80	2.425,52	2.467,20	2.518,96	2.605,88	2.713,16	2.841,47	2.931,58	3.021,81	3.111,94	3.202,04	3.295,81	3.389,55	3.428,13	3.485,97
KLASSE 6 CLASSE 6	2.505,12	2.539,94	2.616,05	2.668,09	2.754,88	2.869,16	3.014,81	3.104,96	3.195,20	3.285,46	3.375,38	3.503,84	3.632,32	3.685,57	3.765,51
KLASSE 7 CLASSE 7	2.619,54	2.671,42	2.741,00	2.810,44	2.914,37	3.070,39	3.281,94	3.372,04	3.462,15	3.552,40	3.642,53	3.746,60	3.850,59	3.893,34	3.957,50
KLASSE 8 CLASSE 8	2.741,00	2.879,67	3.018,48	3.157,13	3.316,48	3.476,00	3.583,60	3.691,06	3.798,54	3.906,13	4.013,60	4.128,05	4.242,19	4.289,13	4.359,50

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.

Vanaf de 10<sup>e</sup> maand wordt aldus een fictieve barrema-anciënniteit vastgesteld op 9 maanden vermeerderd met de overgenomen anciënniteit.

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. § 1<sup>er</sup>. 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 10<sup>e</sup> mois, comme suit:

a) jusqu'au 9<sup>e</sup> mois y compris, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois de l'entrée en service, l'ancienneté est fixée à 0 ans ;

b) à partir du 10<sup>e</sup> mois à compter du 1<sup>er</sup> 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.

À partir du 10<sup>e</sup> mois une ancienneté barémique fictive est ainsi fixée à 9 mois augmentés de l'ancienneté reprise.

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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.

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 1 mei 2009 volgens de minimumweddenschaal verloned 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.

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 rémunérés 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 de 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. § 1<sup>er</sup>. En cas de passage à une classe supérieure, la rémunération correspondante est octroyée immédiatement.

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

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

§ 2. Par dérogation aux dispositions du §1<sup>er</sup> 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 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<sup>er</sup>. 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:

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

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

§ 3. Voor bedienden wier bezoldiging contractueel samengesteld is uit een vast gedeelte en een veranderlijk gedeelte, is het bedrag van de premie gelijk aan het vast gedeelte van de maand waarin de uitbetaling gebeurt, verhoogd met het maandelijks gemiddelde van de veranderlijke gedeelten die betaald werden in de loop van de twaalf maanden die de maand van uitbetaling van de premie voorafgaan.

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

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

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

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

a) de arbeidsovereenkomst werd beëindigd door de werkgever, behoudens in geval van verbreking wegens dringende reden of beëindiging tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst;

§ 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 octroyés de façon régulière et permanente pendant toute l'année de référence.

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

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

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

a) le contrat a été résilié par l'employeur, hormis dans le cas de rupture pour motif grave ou de résiliation au cours des six premiers mois du contrat de travail;



b) de arbeidsovereenkomst werd beëindigd door de bediende, behoudens beëindiging tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst.

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

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

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

a) de afwezigheden ingevolge de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake:

- jaarlijkse vakantie
- wettelijke feestdagen
- kort verzuim
- educatief verlof
- beroepsziekten
- arbeidsongevallen
- ongevallen overkomen op de weg van en naar het werk
- syndicaal verlof
- vaderschaps- en adoptieverlof beperkt tot 3 dagen.

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

b) le contrat a été résilié par l'employé, hormis dans le cas de résiliation au cours des six premiers mois du contrat de travail.

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

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

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

a) les absences résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de:

- vacances annuelles
- jours fériés légaux
- petit chômage
- congé-éducation
- maladies professionnelles
- accidents du travail
- accidents survenus sur le chemin du travail
  
- congé syndical
- le congé de paternité et d'adoption limité à 3 jours

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

#### 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 functieklassen, (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 functieklassen vanaf de datum van inwerkingtreding van de actualisering
- behoud van de verworven (fictieve) barema-anciënniteit
- behoud van de verworven bezoldiging

b) de nieuwe of gewijzigde functie situeert zich in dezelfde klasse als de voorheen toegekende klasse:

- behoud van de functieklassen
- 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 functieklassen 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.);

#### 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:

- 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 décompte remis à l'employé lors de chaque règlement 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. basisloon, welke ook de eenheid zij die gebruikt wordt om het vast te stellen (uur-, maand-, stuk-, prestatieloon, enz.);
7. a) in speciën verschuldigde sommen:
  - voor gepresteerde arbeid (5 x 6)
  - als toeslag voor overuren; voor feestdagen en inhaalrustdagen; ingevolge wettelijke en conventionele verplichtingen tot behoud van het loon tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst
  - als premies, enz.;
- b) voordelen in natura. Alleen de sommen verschuldigd als premies, enz., alsmede de voordelen in natura mogen onder één en dezelfde benaming gegroepeerd worden voor zover dit de duidelijkheid niet schaadt;
- c) totaal brutoloon (7a + 7b);
8. inhoudingen voor de sociale zekerheid;
9. bedragen vrijgesteld van inhoudingen voor de sociale zekerheid;
10. belastbaar bedrag [(7 + 9) – 8];
11. bedrag van de bedrijfsvoorheffing (belastingwetgeving), met vermelding van de aan de werknemer toegekende fiscale korting voor overuren;
12. bedragen vrijgesteld van belastingen;
13. netto toegekende som [(10 + 12) – 11];
14. af te trekken bedragen (voorschotten, voordelen in natura, boeten, overdracht van en beslag op loon, enz.), zo nodig in bijlage gedetailleerd te vermelden;
15. in speciën te betalen nettobedrag.

## Hoofdstuk VI: Verderzetting koopkrachtverhoging 2010

Art. 20. De in 2010 toegekende koopkrachtverhoging 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 koopkrachtverhoging van 250 EUR 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 referentieperiode valt samen met het kalenderjaar.

6. la rémunération de base quelle que soit l'unité prise en considération pour l'établir (rémunération horaire, mensuelle, à la pièce, à la tâche, etc.);
7. a) les sommes dues en espèces:
  - pour le travail presté (5 x 6)
  - comme supplément pour les heures supplémentaires; pour les jours fériés et jours de repos compensatoire; en vertu d'obligations légales et conventionnelles relatives au maintien de la rémunération pendant la suspension de l'exécution du contrat
  - 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 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 d'achat de 250 EUR en éco-chèques selon les modalités suivantes.

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

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

Art. 22. Mits schriftelijk ondernemingsakkoord kan de koopkrachtverhoging verder worden ingevuld op ondernemingsvlak voor zover de totale kost met inbegrip van eventuele lasten eigen aan het gekozen voordeel een bedrag van 250 EUR per werknemer per kalenderjaar niet overschrijdt en voor zover volgende modaliteiten worden nageleefd:

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

Art. 23. § 1. De ondernemingsakkoorden vermeld in voorgaand artikel worden gesloten met de geëigende overlegorganen.

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

§ 2. De akkoorden moeten geregistreerd worden bij de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, FOD WASO, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

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

- l'octroi s'effectue au début du mois de décembre de la période de référence.
- la valeur nominale maximum s'élève à 10 EUR par éco-chèque.
- l'éco-chèque est délivré au nom de l'employé(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 peut être concrétisée au niveau de l'entreprise pour autant que le coût total, y compris les charges éventuelles afférentes à l'avantage choisi, ne dépasse pas 250 EUR par employé par année civile et pour autant que les modalités suivantes soient remplies:

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

Art. 23. § 1<sup>er</sup>. Les accords d'entreprise mentionnés dans l'article précédent sont conclus avec les organes de concertation appropriés.

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

§ 2. Les accords doivent être enregistrés auprès du président de la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, SPF Emploi, Rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles.

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

## Hoofdstuk VII: Koopkrachtverhoging 2015-2016

Art. 24. De maximale loonkostenontwikkeling voorzien door de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 wordt als volgt ingevuld:

- een verhoging van de reële lonen, barema's en huisbarema's met 15 EUR vanaf 1 mei 2016 (pro rata voor deeltijdsen);
- een verhoging of invoering van de maaltijdcheques met 1 EUR (werkgeversbijdrage) per gewerkte dag vanaf 1 januari 2016;
- de invoering of verhoging van de maaltijdcheques met 1 EUR kan desgevallend aangevuld worden met een omzetting van de ecocheques, toegekend op basis van artikel 21 van deze cao, in maaltijdcheques.

## Hoofdstuk VIII: Slotbepalingen

Art. 25. De collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2014 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, registratienummer 124779/CO/226, wordt opgeheven.

Art. 26. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 30 juni 2015 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.

## Chapitre VII : Augmentation du pouvoir d'achat 2015-2015

Art. 24. L'évolution maximale du coût salarial prévu par la loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016 est concrétisée comme suit :

- une augmentation des rémunérations réelles, des barèmes et des barèmes 'maison' avec 15 EUR à partir du 1<sup>er</sup> mai 2016 (au prorata pour les temps partiels);
- une augmentation ou l'introduction de chèques-repas avec 1 EUR (cotisation patronale) par jour presté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016;
- le cas échéant, l'introduction ou l'augmentation des chèques-repas avec 1 EUR peut être complétée par une transformation des écochèques, octroyés sur base de l'article 21 de cette cct, en chèques-repas.

## Chapitre VIII: Dispositions finales

Art. 25. La convention collective de travail du 17 novembre 2014 relative aux conditions de rémunération, numéro d'enregistrement 124779/CO/226, est abrogée.

Art. 26. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 30 juin 2015 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.