

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 februari 2024 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging*

### **Hoofdstuk I: Toepassingsgebied**

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

### **Hoofdstuk II: Algemene bepalingen**

Art. 2. De werkgevers kennen hun bedienden, aangesloten bij één der ondertekenende vakbonden, het recht toe zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging, waarvan het statuut in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld en waarvan de leden onder de bedienden van hun onderneming, aangesloten bij een werknemersorganisatie, worden aangewezen of verkozen.

Art. 3. De werkgevers verbinden er zich toe op hun bedienden geenszins druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten, noch aan de niet-aangesloten bedienden andere voorrechten dan aan de aangesloten bedienden toe te kennen.

Art. 4. De werkgevers en de vakbondsafgevaardigden dienen in alle omstandigheden blijk te geven van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid. Zij zullen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven, en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Tevens zullen de vakbondsafgevaardigden elke tekortkoming aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden, en het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

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

*Convention collective de travail du 5 février 2024 fixant le statut de la délégation syndicale*

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

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail (CCT) 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 générales**

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 conjureront leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

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. De ondertekenende vakbonden gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en ervoor te zorgen dat hun leden in de ondernemingen voor hun propaganda geen methoden aanwenden die niet stroken met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Hoofdstuk III: Oprichting en samenstelling

Art. 6. Er kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in elke onderneming voor zover er ten minste 25% van de bedienden gesyndiceerd zijn met een minimum van 10 aangesloten bedienden.

Art. 7. Aan de term "onderneming" wordt dezelfde begripsinhoud toegekend als in de wetgeving op de ondernemingsraden. Er kan nochtans maar één vakbondsafvaardiging opgericht worden in een groep van ondernemingen waarvoor een gemeenschappelijke ondernemingsraad werd opgericht.

Art. 8. De aanvraag om oprichting van een vakbondsafvaardiging dient schriftelijk tot de werkgever te worden gericht. De vakbond die de aanvraag wenst in te dienen, verwittigt vooraf de andere ondertekenende vakbonden.

Art. 9. Het aantal afgevaardigden dient in verhouding te staan tot het aantal tewerkgestelde bedienden als volgt:

- tot 74 bedienden in dienst: maximum 2 afgevaardigden;
- van 75 tot 99 bedienden in dienst: maximum 3 afgevaardigden;
- van 100 tot 199 bedienden in dienst: maximum 4 afgevaardigden;

en verder één afgevaardigde meer per begonnen schijf van 100 bedienden in dienst, met als maximum 10 afgevaardigden.

Art. 10. Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming waarvan sprake in de artikelen 6 en 9, wordt het gemiddeld aantal bedienden in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal van instelling of hernieuwing der vakbondsafvaardiging voorafgaan.

In geval van betwisting aangaande het aantal aangesloten bedienden die in de onderneming werken, kan worden beroep gedaan op de voorzitter van het Paritair Comité.

Art. 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 ;
- 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. De ondertekenende vakbonden komen overeen hun afgevaardigden aan te wijzen in verhouding tot het aantal bedienden van de onderneming dat bij hen is aangesloten.

In geval zij het onderling niet eens zijn over de verdeling van de zetels, worden er verkiezingen gehouden overeenkomstig een kiesprocedure uitgewerkt door de betrokken vakbonden. Vooraf wordt het geschil voor verzoening voorgelegd aan de voorzitter van het Paritair Comité.

Art. 12. Om als afgevaardigde te kunnen worden aangewezen moeten de bedienden aan volgende voorwaarden voldoen:

1. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;
2. sedert ten minste drie jaar tewerkgesteld zijn in de sector en sedert ten minste twee jaar in de onderneming of, bij samensmelting van ondernemingen, in één van de samengevoegde ondernemingen;
3. zich niet in een opzeggingsperiode bevinden op het ogenblik van de aanduiding.

Art. 13. De ondertekenende vakbonden kiezen de aangewezen afgevaardigden of de voor verkiezing voorgedragen kandidaten omwille van hun bevoegdheid en omwille van het gezag waarover zij voor het uitoefenen van hun taak moeten beschikken.

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

Art. 14. De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat in het eerste geval aan de betrokken vakbond binnen de 15 dagen na het ontvangen van de lijst der voorgedragen afgevaardigden weten waarom hij zich verzet. Bij onenigheid tussen de partijen kan het geschil voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van voornoemd Paritair Comité.

Art. 15. § 1. Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt vier jaar en loopt ten einde op een vaste datum, op 31 december 2024, 2028, 2032, 2036 ...

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'exécution 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. § 1<sup>er</sup>. Le mandat des délégués syndicaux est de quatre ans et se termine à terme fixe le 31 décembre 2024, 2028, 2032, 2036...

§ 2. De werkgever kan in de loop van de maand september 2024, 2028, 2032, 2036... met een gemotiveerd en aangetekend schrijven aan de syndicale organisaties die op dat ogenblik één of meerdere mandaten bekleden in de syndicale afvaardiging, betekenen dat, in toepassing van de artikels 6, 9 en 10 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, het aantal mandaten gewijzigd moet worden of dat de syndicale afvaardiging afgeschaft moet worden.

In geval van betwisting zal het geschil beslecht worden overeenkomstig de bepalingen vermeld in hoofdstuk IX van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De syndicale organisatie welke aanspraak maakt op een mandaat of een mandaatuitbreiding in een bestaande syndicale afvaardiging doet dit bij middel van een aangetekend schrijven aan de syndicale organisatie(s) die mandaten bezet(ten).

Deze aanvraag dient op straffe van nietigheid ingediend te worden in de loop van de maand september 2024, 2028, 2032, 2036 ... Een kopie van deze aanvraag wordt gelijktijdig aan de werkgever toegezonden.

De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke syndicale afvaardiging bij de werkgever akkoord stellen over de verdeling van de mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

§ 4. Indien een betwisting die voortvloeit uit de toepassing van bovenvermelde § 2 of 3 niet geregeld is tegen 1 januari 2025, 2029, 2033, 2037 ... blijft de bescherming van de leden van de aftredende syndicale afvaardiging voor een periode van 3 maand behouden in de betrokken onderneming.

§ 5. Bij niet toepassing van §§ 2 en 3 bevestig(t)(en) de syndicale organisatie(s) ten laatste in december 2024, 2028, 2032, 2036 ... de samenstelling van de syndicale delegatie per aangetekend schrijven aan de werkgever.

Art. 16. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde eindigt:

1. op de in artikel 15, § 1 vermelde vaste datum;
2. wanneer de afgevaardigde als dusdanig ontslag neemt; dit ontslag moet hij schriftelijk aan de werkgever meedelen;
3. wanneer de afgevaardigde niet meer als bediende deel uitmaakt van het personeel der onderneming;

§ 2. L'employeur peut, dans le courant du mois de septembre 2024, 2028, 2032, 2036... par lettre motivée et recommandée, informer les organisations syndicales qui occupent en ce moment un ou plusieurs des mandats dans la délégation syndicale, qu'il y a lieu, en application des articles 6, 9 et 10 de la présente convention collective de travail, de modifier le nombre de mandats ou de supprimer la délégation syndicale.

En cas de contestation, le différend sera réglé conformément aux dispositions du chapitre IX de la présente convention collective de travail.

§ 3. L'organisation syndicale qui prétend à un mandat ou à une extension de mandats dans une délégation syndicale existante, en avise par lettre recommandée la ou les organisation(s) syndicale(s) qui occupe(nt) ces mandats.

Cette demande doit, à peine de nullité, être formulée dans le courant du mois de septembre 2024, 2028, 2032, 2036 ... Une copie de cette demande sera envoyée en même temps à l'employeur.

Les organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat se mettront d'accord avant l'introduction de la délégation syndicale commune auprès de l'employeur sur la répartition des mandats proportionnellement au nombre d'affiliés dans l'entreprise.

§ 4. Au cas où une contestation née de l'application du § 2 ou 3 ci-dessus n'est pas réglée pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025, 2029, 2033, 2037 ... la protection des membres de la délégation syndicale sortante sera maintenue pour une durée de 3 mois pour l'entreprise concernée.

§ 5. En cas de non-application des §§ 2 et 3, la (les) organisation(s) syndicale(s) confirme(nt) au plus tard en décembre 2024, 2028, 2032, 2036... la composition de la délégation syndicale par lettre recommandée à l'employeur.

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

1. au terme fixe visé à l'article 15, § 1<sup>er</sup> ;
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. wanneer de vakbond, waardoor de afgevaardigde werd aangewezen of als kandidaat voor verkiezing werd voorgedragen, deze door een andere bediende vervangt, of wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van die vakbond. De vakbond licht de werkgever hierover schriftelijk in.

Art. 17. Wanneer het mandaat van een afgevaardigde een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, kan de syndicale organisatie waartoe deze afgevaardigde behoort de persoon aanduiden die het mandaat zal voleindigen.

#### **Hoofdstuk IV: Plaatsvervangende leden**

Art. 18. Per erkende vakbondsorganisatie aanwezig in de onderneming, kan 1 plaatsvervanger (ongeacht het aantal afgevaardigden) worden aangeduid.

De plaatsvervanger moet kandidaat geweest zijn voor de sociale verkiezingen en een bescherming genieten van 4 jaar ingevolge de sociale verkiezingen.

In ondernemingen waar reeds plaatsvervangers werden aangeduid, kan geen bijkomende plaatsvervanger worden aangeduid.

De aanvraag voor een mandaat van plaatsvervanger gebeurt overeenkomstig artikel 15 § 3 eerste en tweede lid.

De plaatsvervanger kan slechts de rol van de afgevaardigde overnemen indien deze verhinderd is. De aanduiding van een plaatsvervanger kan de facto nooit leiden tot een extra mandaat van afgevaardigde.

Art. 19. De artikelen 4, 12, 13, 14, 15 § 1, 16 en 24 zijn eveneens toepasselijk op de plaatsvervangende leden.

Wijzigingen in de samenstelling of de afschaffing van de vakbondsafvaardiging ingevolge artikel 15, §§ 2 en 3 brengen mogelijks ook wijzigingen mee in de aanduiding van een plaatsvervangend lid ten einde artikel 18 eerste lid te respecteren.

Hoofdstukken V en VII zijn alleen toepasselijk op de plaatsvervanger indien deze een afgevaardigde vervangt.

#### **Hoofdstuk V: Bevoegdheid**

Art. 20. De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft o.m. betrekking op:

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 au cours de son exercice, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient peut désigner la personne qui achèvera le mandat.

#### **Chapitre IV : Membres suppléants**

Art. 18. Pour chaque organisation syndicale reconnue présente dans l'entreprise, 1 suppléant (quel que soit le nombre de délégués) peut être désigné.

Le suppléant doit avoir été candidat aux élections sociales et avoir une protection de 4 ans suite aux élections sociales.

Dans les entreprises où des suppléants ont déjà été nommés, aucun suppléant supplémentaire ne peut être nommé.

La demande de mandat de suppléant se fait conformément à l'article 15 § 3, premier et deuxième alinéa.

Le suppléant ne peut assumer le rôle du délégué qu'en cas d'empêchement de ce dernier. La désignation d'un suppléant ne peut de facto jamais donner lieu à un mandat supplémentaire de délégué.

Art. 19. Les articles 4, 12, 13, 14, 15 § 1, 16 et 24 s'appliquent également aux membres suppléants.

Les modifications de la composition ou la suppression de la délégation syndicale conformément à l'article 15, §§ 2 et 3, peuvent également entraîner la modification de la désignation d'un membre suppléant afin de respecter l'article 18, premier alinéa.

Les chapitres V et VII ne s'appliquent au suppléant que si celui-ci remplace un délégué.

#### **Chapitre V : Compétence**

Art. 20. La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

1. de arbeidsverhoudingen in de onderneming;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten in de schoot der onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of aan de akkoorden van sociale vrede die op andere vlakken zijn gesloten;
3. de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten ;
4. de naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikelen 3, 4 en 5 van deze collectieve overeenkomst.

Art. 21. 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. 22. 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. 23. Ten einde de in voorgaande artikelen 21 en 22 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regels van beroepenclassificatie.

#### **Hoofdstuk VI: Statuut van de leden der vakbondsafvaardiging**

Art. 24. De vakbondsafgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

Art. 25. De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

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. 21. 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. 22. 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. 23. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 21 et 22 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 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 VI : Statut des membres de la délégation syndicale**

Art. 24. Les délégués syndicaux jouissent des promotions normales de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Art. 25. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de organisatie van werknemers die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending.

De betrokken organisatie van werknemers beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de organisatie van werknemers moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de organisatie van werknemers weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Art. 26. In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moet de organisatie van werknemers daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Art. 27. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen:

1. indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 25 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 25, 1ste lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;

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.

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. 26. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation de travailleurs doit en être informée immédiatement.

Art. 27. 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 25 ci-dessus ;
2. si, au terme de la procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 25, alinéa 1<sup>er</sup>, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;

3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard ;
4. indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto-bezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

#### **Hoofdstuk VII: Werking van de vakbondsafvaardiging**

Art. 28. 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. 29. 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. 30. 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.

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.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par les articles 16 jusqu'au 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

#### **Chapitre VII : Fonctionnement de la délégation syndicale**

Art. 28. 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. 29. 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. 30. 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.



Aan de vakbondsafgevaardigden wordt eveneens de mogelijkheid geboden om, met het akkoord van de directie der onderneming, deel te nemen aan vakbondsvergaderingen of -congressen. De afwezigheid die daaruit voortvloeit, mag de goede gang der onderneming niet verstoren; zij moet in de mate van het mogelijke ten minste een week op voorhand bij de directie der onderneming worden aangevraagd en in ieder geval behoorlijk gemotiveerd.

Voor elke aanvraag syndicale vorming worden volgende modaliteiten afgesproken:

- de werkgever dient elke aanvraag minstens 2 weken op voorhand te ontvangen met vermelding van de plaats (gemeente - stad) en de duur van de vorming;
- de aanvraag wordt ondertekend door een gemachtigd persoon en per brief of e-mail verzonden.

Wanneer één der partijen evenwel een onderling akkoord over de normale toepassing van de faciliteiten, vermeld in vorig lid, in de weg staat, kan de andere partij het geschil aanhangig maken bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.

De vakbondsafvaardiging beschikt bovendien over 18 kredieturen per jaar en per mandaat om gezamenlijk problemen te bespreken en de besprekingen met de directie van de onderneming voor te bereiden.

De directie van de onderneming dient ten minste een dag op voorhand te worden ingelicht over de aanwending van de kredieturen. In geen geval mag de aanwending der kredieturen de goede gang van de onderneming verstoren.

In de onderneming met meer dan één uitbatingszetel, wordt zo nodig tussen de vakbondsafvaardiging en de directie een regeling getroffen inzake de faciliteiten en kredieturen, om de normale werking van de vakbondsafvaardiging overeenkomstig haar statuut mogelijk te maken.

Art. 31. De vakbondsafvaardiging kan, bij voorkeur tijdens de rustperiodes, mondelinge of schriftelijke mededelingen verstrekken aan het personeel. Voor hun mededelingen kunnen de afgevaardigden een beroep doen op het ondernemings-E-mail systeem volgens de regels uitgewerkt op ondernemingsvlak.

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 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 2 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 entretiens 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. 31. 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'entreprise conformément aux règles établies en cette matière au niveau de l'entreprise.

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

Op gemotiveerd verzoek mag de vakbondsafvaardiging in de onderneming tijdens de werkuren voorlichtingsvergaderingen voor het personeel beleggen. De werkgever mag zijn instemming hiervoor niet willekeurig weigeren.

De voorlichtingsvergaderingen voor het personeel kunnen slechts bij uitzondering worden ingericht. Zij moeten ten minste drie werkdagen op voorhand bij de directie worden aangevraagd, met kennisgeving van de agenda. De agenda moet betrekking hebben op welbepaalde voorlichting. Aan de vergaderingen mag alleen worden deelgenomen door personeelsleden voor wie de voorlichting bestemd is.

### **Hoofdstuk VIII: Rol van de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad**

Art. 32. Bij ontstentenis van ondernemingsraad, kan de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend krachtens de artikelen 4 tot en met 7 en artikel 11 van de collectieve overeenkomst van 9 maart 1972, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in deze Raad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

### **Hoofdstuk IX: Voorkoming en beslechting van geschillen**

Art. 33. Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming wendt de vakbondsafvaardiging alle middelen aan om het geschil langs onderhandelingen met de directie te beslechten. In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. Indien op die manier geen oplossing kan worden gevonden, kan het geschil worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.

Een stakingsaanzegging kan enkel ingediend worden, nadat voornoemd verzoeningsbureau zich heeft uitgesproken over het geschil. De stakingsaanzegging loopt over een termijn van ten minste twee weken.

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 VIII : Rôle de la délégation syndicale en l'absence de conseil d'entreprise**

Art. 32. 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.

### **Chapitre IX : Prévention et règlement de différends**

Art. 33. 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. 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.

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 X: Slotbepalingen**

Art. 34. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2019, geregistreerd onder het nummer 151283.

Art. 35. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 september 2024.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

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 X : Dispositions finales**

Art. 34. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> avril 2019, enregistrée sous le numéro 151283.

Art. 35. La présente convention collective de travail sort ses effets à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024.

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.