

**PROTOCOLAKKOORD**  
**2023-2024 d.d. 28 september 2023**  
**PC 226**

**1. Toepassingsgebied**

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

**2. Koopkrachtverhoging 2023-2024**

**2.1 Eenmalige koopkrachtpremie**

§ 1. In uitvoering van het koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie (B.S. 28 april 2023), wordt er een eenmalige koopkrachtpremie toegekend onder de vorm van consumptiecheques in bedrijven waar in 2022 hoge winst of uitzonderlijk hoge winst gemaakt werd.

§ 2. Onder winst wordt verstaan een positief resultaat onder de code 9905 van de jaarrekening (hierna: code 9905).

Een onderneming heeft in 2022 een hoge winst behaald indien de procentuele groei van de winst (code 9905) van 2022 ten opzichte van de gemiddelde winst (code 9905) van de jaren 2019, 2020 en 2021 niet hoger is dan 150%.

Een onderneming heeft in 2022 een uitzonderlijk hoge winst (code 9905) behaald indien de procentuele groei van de winst van 2022 ten opzichte van de gemiddelde winst (code 9905) van de jaren 2019, 2020 en 2021 hoger is dan 150%.

Met 2022 wordt verwezen naar het boekjaar waarvan de meeste maanden zich in 2022 bevinden. Wanneer het boekjaar afsluit op 30 juni, wordt verwezen naar het boekjaar dat afsluit in 2022.

§ 3. De toekenning van de eenmalige koopkrachtpremie in ondernemingen met hoge winst gebeurt als volgt:

- procentuele groei winst tot en met 10%: 50 EUR per bediende;
- procentuele groei winst boven 10% tot en met 50%: 150 EUR per bediende;
- procentuele groei winst boven 50% tot en met 100%: 300 EUR per bediende;

**PROTOCOLE D'ACCORD**  
**2023-2024 d.d. 28 septembre 2023**  
**CP 226**

**1. Champ d'application**

Le présent accord 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.

**2. Augmentation pouvoir d'achat 2023-2024**

**2.1 Prime unique pouvoir d'achat**

§ 1. En exécution de l'arrêté royal du 23 avril 2023 relatif à la prime pouvoir d'achat (B.S. 28 avril 2023), une prime pouvoir d'achat unique est octroyée sous forme de chèques consommation dans les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022.

§ 2. On entend par bénéfice un résultat positif sous le code 9905 des comptes annuels (ci-après code 9905).

Une entreprise a réalisé un bénéfice élevé en 2022 si le pourcentage de croissance du bénéfice (code 9905) de 2022 par rapport au bénéfice moyen (code 9905) des années 2019, 2020 et 2021 ne dépasse pas 150 %.

Une entreprise a réalisé des bénéfices exceptionnellement élevés (code 9905) en 2022 si le pourcentage de croissance des bénéfices de 2022 par rapport aux bénéfices moyens (code 9905) des années 2019, 2020 et 2021 dépasse 150 %.

2022 fait référence à l'exercice dont la plupart des mois se situent en 2022. Lorsque l'exercice se termine le 30 juin, il se réfère à l'exercice se terminant en 2022.

§ 3. L'attribution de la prime unique pouvoir d'achat dans les entreprises ayant réalisé un bénéfice élevé se fait de la manière suivante :

- pourcentage de croissance des bénéfices jusqu'à 10 % inclus : 50 EUR par employé ;
- pourcentage de croissance des bénéfices supérieur à 10 % et jusqu'à 50 % inclus : 150 EUR par employé ;
- pourcentage de croissance des bénéfices supérieur à 50 % jusqu'à 100 % inclus : 300 EUR par employé ;

- procentuele groei winst boven 100% tot en met 150%: 450 EUR per bediende.

§ 4. De toekenning van de eenmalige koopkrachtpremie in ondernemingen met uitzonderlijk hoge winst gebeurt als volgt:

- procentuele groei winst boven 150% tot en met 200%: 600 EUR per bediende;
- procentuele groei winst boven 200%: 750 EUR per bediende.

§ 5. Bijkomende voorwaarden voor de toekenning van de koopkrachtpremie:

- indien de beschikbare winst (code 9905) onvoldoende is om het in § 3, respectievelijk § 4 bepaalde bedrag toe te kennen, worden de bedragen vermeld in § 3 en § 4 toegekend in verhouding tot de beschikbare winst;
- indien de beschikbare winst (code 9905) in ondernemingen met een procentuele groei van maximum 10% onvoldoende is om het bedrag van 50 EUR per bediende toe te kennen, wordt de koopkrachtpremie niet toegekend.

§ 6. De werkgevers die een ander bedrag dan de bedragen vermeld in §§ 3 en 4 wensen toe te kennen, kunnen dit middels een cao op ondernemingsvlak of bij ontstentenis van syndicale delegatie, middels individuele overeenkomst, afgesloten uiterlijk op 15 november 2023.

Het totale bedrag van de eenmalige koopkrachtpremie mag niet meer bedragen dan 750 EUR per bediende.

§ 7. De werkgevers die reeds in 2023 een koopkrachtpremie toekenden op het niveau van de onderneming, kunnen deze verrekenen met de bedragen vermeld in §§ 3 en 4.

§ 8. Voorwaarden in hoofde van de bedienden:

- in dienst zijn op 31 oktober 2023;
- voor een voltijdse bediende in de 5-dagenweek 200 dagen effectief tewerkgesteld zijn geweest in 2022. Voor afwijkende regimes die gelijkgesteld zijn met een voltijdse tewerkstelling wordt de berekening in uren omgezet zonder dat het resultaat nadeliger of voordeliger mag zijn dan voor een voltijdse bediende in een 5-dagenweek. Dagen van uitzendarbeid in 2022 worden meegeteld voor de effectieve tewerkstelling.

- pourcentage de croissance des bénéficiaires supérieur à 100 % jusqu'à 150 % inclus : 450 EUR par employé.

§ 4. L'attribution de la prime unique pouvoir d'achat dans les entreprises ayant réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé se fait de la manière suivante :

- pourcentage de croissance des bénéficiaires supérieur à 150 % jusqu'à 200 % inclus : 600 EUR par employé ;
- pourcentage de croissance des bénéficiaires supérieur à 200 % : 750 EUR par employé.

§ 5. Conditions supplémentaires pour l'octroi de la prime pouvoir d'achat :

- si le bénéfice disponible (code 9905) est insuffisant pour octroyer le montant déterminé aux § 3 et § 4 respectivement, les montants mentionnés aux § 3 et § 4 sont octroyés au prorata du bénéfice disponible ;
- si le bénéfice disponible (code 9905) dans les entreprises dont le pourcentage de croissance ne dépasse pas 10 % est insuffisant pour octroyer le montant de 50 EUR par employé, la prime pouvoir d'achat n'est pas octroyée.

§ 6. Les employeurs qui souhaitent octroyer un autre montant que les montants des §§ 3 et 4 peuvent le faire par le biais d'une CCT ou en l'absence de délégation syndicale, par le biais d'un accord individuel, conclu au plus tard le 15 novembre 2023.

Le montant total de la prime unique pouvoir d'achat ne peut excéder 750 EUR par employé.

§ 7. Les employeurs qui ont déjà octroyé en 2023 une prime pouvoir d'achat au niveau de l'entreprise peuvent le compenser avec les montants des §§ 3 et 4.

§ 8. Conditions relatives aux employés :

- être en service le 31 octobre 2023 ;
- pour un employé à temps plein dans une semaine de 5 jours, 200 jours de travail effectif en 2022. Pour les régimes dérogatoires équivalents à un emploi à temps plein, le calcul est converti en heures sans que le résultat puisse être plus désavantageux ou plus avantageux que pour un employé à temps plein dans une semaine de 5 jours. Les jours de travail intérimaire en 2022 sont pris en compte dans l'emploi effectif.

Met effectieve tewerkstelling worden gelijkgesteld moederschapsrust en arbeidsongeval.

Bedienden die in 2022 minder dan 200 dagen gewerkt hebben, ontvangen een pro rata eenmalige koopkrachtpremie in verhouding tot het aantal effectief tewerkgestelde dagen in 2022.

Voor deeltijdse bedienden wordt de eenmalige koopkrachtpremie bovendien toegekend in verhouding tot de arbeidsduur in 2022.

§ 9. Voor de toepassing van de koopkrachtpremie worden de uitzendkrachten gelijkgesteld met de bedienden.

## **2.2 Behoud koopkracht**

Met ingang van 1 januari 2024 worden verhoogd:

- de aanvullende premies voor jeugdvakantie en seniorkrantie ten laste van het Sociaal Fonds;
- de bijzondere toeslag voor waterklerken voor prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

De verhoging gebeurt op basis van de loonindex van januari 2023 en januari 2024.

## **3. Deconnectie**

§ 1. In toepassing van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie (B.S. 30 maart 2018) en de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 10 november 2022) wordt een suppletieve cao gesloten die van toepassing is op ondernemingen met 20 of meer werknemers.

§ 2. Onder recht op deconnectie wordt verstaan:

- het recht van de bediende om niet bereikbaar te zijn en bijgevolg geen kennis te nemen van werkgerelateerde communicatie. Dit behelst het recht van de bediende om niet ingelogd te zijn op zijn persoonlijke en professionele (digitale) hulpmiddelen. De werkgever kan de bediende bijgevolg niet verplichten o.m. kennis te nemen van professionele e-mails en oproepen, sms'en of andere berichten via welk kanaal dan ook.
- het recht van de bediende om zich te onthouden van het opnemen van professioneel contact met collega's.

Le congé de maternité et l'accident du travail sont assimilés à un emploi effectif.

Les employés ayant travaillé moins de 200 jours en 2022 recevront une prime unique pouvoir d'achat au prorata du nombre de jours effectivement travaillés en 2022.

Pour les employés à temps partiel, la prime unique pouvoir d'achat sera également octroyée au prorata du temps de travail en 2022.

§ 9. Pour l'application de la prime pouvoir d'achat, les intérimaires sont assimilés aux employés.

## **2.2 Maintien du pouvoir d'achat**

A partir du 1er janvier 2024, seront augmentés :

- les primes supplémentaires pour les vacances jeunes et les vacances-seniors à charge du Fonds social ;
- le supplément spécial des commis de rivière pour les prestations effectuées les samedis, dimanches et jours fériés.

L'augmentation est basée sur l'indice des salaires de janvier 2023 et janvier 2024.

## **3. Déconnexion**

§ 1. En application de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et la cohésion sociale (M.B. 30 mars 2018) et de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (M.B. 10 novembre 2022) il est conclu une CCT supplétive applicable aux entreprises de 20 travailleurs et plus.

§ 2. On entend par droit à la déconnexion :

- le droit de l'employé de ne pas être joignable et, par conséquent, de ne pas prendre connaissance des communications liées au travail. Cela inclut le droit de l'employé de ne pas être connecté à ses outils (numériques) personnels et professionnels. Par conséquent, l'employeur ne peut pas obliger l'employé à prendre connaissance, entre autres, de courriels et d'appels professionnels, de messages textuels ou d'autres messages par quelque canal que ce soit.
- le droit de l'employé de s'abstenir de tout contact professionnel avec ses collègues.

§ 3. Dit recht van de bediende geldt:

- buiten het op de bediende van toepassing zijnde uurrooster of buiten de overeengekomen uren van bereikbaarheid;
- tijdens rustpauzes en vakantiedagen;
- op andere dagen van schorsing van de arbeids-overeenkomst.

§ 4. Werkgevers en bedienden waken erover om tijdens periodes van deconnectie geen contact op te nemen met elkaar om professionele redenen, behalve in uitzonderlijke gevallen.

Onder uitzonderlijke gevallen wordt o.m. verstaan:

- de situatie waarin een actie vereist is die niet kan wachten tot de bediende aan het werk gaat en/of waardoor de werking van het team/de dienst/afdeling/onderneming ernstig verstoord is of dreigt verstoord te worden en/of die (potentiële) schade kan veroorzaken;
- een situatie van overmacht;
- het gevolg geven aan oproepen tijdens een periode van stand-by;
- gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de bedienden;
- bedienden in een kritieke functie. De werkgever bepaalt welke de kritieke functies zijn in de onderneming.

§ 5. De bedienden mogen geen nadeel ondervinden van hun keuze om niet bereikbaar of geconnecteerd te zijn buiten hun uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid.

§ 6. LOGOS zal in het sectorale opleidingsaanbod een vorming opnemen over de risico's van digitale stress en overmatige connectie en over praktijken betreffende een gezond gebruik van (digitale) hulpmiddelen.

§ 7. De werkgever verbindt er zich toe regelmatig informatie- en bewustmakingsacties te organiseren voor alle bedienden, inclusief de leidinggevenden en het management om hen te informeren over de risico's en best practices met betrekking tot het gebruik van (digitale) hulpmiddelen.

§ 3. Ce droit de l'employé s'applique :

- en dehors de l'horaire applicable à l'employé ou en dehors des heures d'accessibilité convenues ;
- pendant les pauses et les jours fériés ;
- les autres jours de suspension du contrat de travail.

§ 4. Les employeurs et les employés veillent à ne pas entrer en contact les uns avec les autres pendant les périodes de déconnexion, sauf dans des cas exceptionnels.

Parmi les cas exceptionnels, on peut citer :

- la situation dans laquelle une action est requise qui ne peut attendre que l'employé se rende au travail et/ou qui a pour conséquence que le fonctionnement de l'équipe/du service/du département/de l'entreprise est gravement perturbé ou risque d'être perturbé et/ou qui peut causer des dommages (potentiels) ;
- une situation de force majeure ;
- répondre à des appels pendant une période de stand-by ;
- les cas où d'autres accords auraient été conclus au préalable avec les employés ;
- les employés occupant une position critique. L'employeur décide quelles sont les position critiques de l'entreprise.

§ 5. Les employés ne peuvent subir aucun préjudice en raison de leur choix de ne pas être joignables ou connectés en dehors de leur horaire ou des heures de joignabilité convenues.

§ 6. LOGOS inclura dans l'offre de formation sectorielle une formation sur les risques du stress numérique et de la connexion excessive et sur les pratiques concernant l'utilisation saine des outils (numériques).

§ 7. L'employeur s'engage à organiser régulièrement des événements d'information et de sensibilisation pour tous les employés, y compris les supérieurs et la direction, afin de les informer des risques et des bonnes pratiques concernant l'utilisation des outils (numériques).

## 4. Tijdskrediet

### a) Tijdskrediet met motief

De bedienden hebben recht op een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering tot maximum 51 maanden voor het verlenen van zorgen, zoals voorzien in artikel 4, § 1, a), b) en c) van de NAR-cao nr. 103.

De bedienden hebben recht op een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering tot maximum 36 maanden voor het volgen van een opleiding, zoals voorzien in artikel 4, § 2 van de NAR-cao nr. 103.

De periodes vermeld in alinea 1 en 2 mogen samen niet meer dan 51 maanden bedragen.

### b) Landingsbanen

In toepassing van NAR-cao nr. 170 (2023-2025) wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de bedienden die in toepassing van artikel 8, § 1 van de cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014.

De uitzondering van artikel 8, § 3, tweede streepje van de NAR-cao nr. 103 (landingsbaan vanaf 50 jaar met 28 jaar loopbaan, zonder RVA-uitkering) blijft van toepassing.

### c) Aanvullende premies

#### *Vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de*

De leeftijd om te kunnen genieten van een aanvullende premie van 90 EUR bruto per maand in het kader van een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de (NAR-cao nr. 103) blijft behouden op 60 jaar.

De bedienden die hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen in het kader van NAR-cao nr. 170 (landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan of een zwaar beroep) of artikel 8, § 3, tweede streepje van de NAR-cao n° 103 hebben recht op een aanvullende premie van 90 EUR bruto per maand vanaf de leeftijd van 55 jaar.

## 4. Crédit-temps

### a) Crédit-temps avec motif

Les employés ont droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps jusqu'à 51 mois au maximum pour fournir des soins, comme prévu dans l'article 4, § 1, a), b) et c) de la CCT du CNT n° 103.

Les employés ont droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps jusqu'à 36 mois au maximum pour suivre une formation, comme prévu dans l'article 4, § 2 de la cct du CNT n° 103.

Les périodes mentionnées aux alinéas 1 et 2 ne peuvent pas s'élever à plus de 51 mois au total.

### b) Les emplois de fin de carrière

En application de la CCT du CNT n° 170 (2023-2025) la limite d'âge est portée à 55 ans pour les employés qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1 et de la cct n° 103 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'AR du 30 décembre 2014.

L'exception de l'article 8, § 3, deuxième tiret de la CCT du CNT n°103 (emploi de fin de carrière à l'âge de 50 ans avec 28 ans de carrière, sans allocations ONEM) reste d'application.

### c) Primes complémentaires

#### *Réduction des prestations de travail d'1/5*

L'âge pour pouvoir bénéficier d'une prime complémentaire de 90 EUR brut par mois dans le cadre d'une réduction des prestations de travail d'1/5 (cct du CNT n° 103) est maintenu à 60 ans.

Les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 dans le cadre de la cct du CNT n° 156 of 157 (emploi de fin de carrière pour les travailleurs qui ont une carrière longue ou qui exercent un métier lourd) ou de l'article 8, § 3, deuxième tiret de la cct du CNT n° 103 ont droit à une prime complémentaire de 90 EUR brut par mois à partir de l'âge de 55 ans.

### *Vermindering van de arbeidsprestaties met de helft*

De voltijds tewerkgestelde bedienden of daarmee gelijkgestelden die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen hebben recht op een aanvullende premie van 110 EUR bruto per maand vanaf de leeftijd van 55 jaar.

### *Verhoging van de premies*

Met ingang van 1 januari 2024 worden de aanvullende premies van 90 EUR en 110 EUR verhoogd op basis van de loonindex van januari 2023 en januari 2024.

#### **d) Drempel**

De drempel blijft vastgesteld op 7%. De bedienden van 55 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties met 1/5de of met de helft verminderen in het kader van NAR-cao nr. 103 of 170 worden niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de drempel.

#### **e) Overige bepalingen**

De overige bepalingen van de cao tijdskrediet blijven behouden.

#### **f) Duur van de cao tijdskrediet**

De bepalingen inzake tijdskrediet hebben uitwerking van 1 juli 2023 tot 30/06/2025.

### **5. SWT**

Voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 worden de volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfs-toeslag voorzien:

- NAR-cao nr. 143: 60 jaar met een loopbaan van 35 jaar in een zwaar beroep;
- NAR-cao nr. 166: 60 jaar met een loopbaan van 33 jaar, waarvan 5 jaar in een zwaar beroep in de laatste 10 jaar of 7 jaar in een zwaar beroep in de laatste 15 jaar; ofwel 20 jaar nachtarbeid;
- NAR-cao nr. 167: 60 jaar met een lange loopbaan van 40 jaar.

De sector treedt ook toe tot de NAR cao's nr. 168 en 169 met betrekking van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid.

### *Réduction des prestations de travail à mi-temps*

Les employés occupés à temps plein ou les employés y assimilés qui réduisent leurs prestations de travail de la moitié, ont droit à une prime complémentaire de 110 EUR brut par mois, à partir de l'âge de 55 ans.

### *Augmentation des primes*

À partir du 1er janvier 2024, les primes complémentaires de 90 EUR et 110 EUR seront augmentées en fonction de l'indice des salaires de janvier 2023 et janvier 2024.

#### **d) Seuil**

Le seuil est maintenu à 7%. Les employés âgés de 55 ans ou plus qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 ou à mi-temps dans le cadre de la cct du CNT n° 103 ou 170 ne sont pas pris en compte pour l'application du seuil.

#### **e) Autres dispositions**

Les autres dispositions de la cct concernant le crédit-temps sont maintenues.

#### **f) Durée de la cct crédit-temps**

Les dispositions en matière de crédit-temps sortent leurs effets du 1 juillet 2023 au 30 juin 2025.

### **5. RCC**

Pour la période du 1 juillet 2023 au 30 juin 2025, les régimes de chômage avec complément d'entreprise suivants seront prévus :

- CCT n° 143 du CNT : 60 ans avec une carrière de 35 ans dans un métier lourd ;
- CCT n° 166 du CNT : 60 ans avec une carrière de 33 ans, dont 5 ans dans un métier lourd dans les 10 dernières années ou 7 ans dans un métier lourd dans les 15 dernières années; ou 20 ans travail de nuit ;
- CCT n° 167 du CNT : 60 ans avec une longue carrière de 40 ans.

Le secteur adhère également aux cct du CNT n° 168 et 169 relatives aux conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée.

## 6. Mobiliteit

Met ingang van 1 oktober 2023 wordt de fietsvergoeding verhoogd tot 0,27 cent per kilometer.

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de werkgevers-tussenkost in de vervoerskosten (privé-vervoer) verhoogd op basis van de loonindex van januari 2023 en januari 2024.

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de werkgevers-tussenkost in het gemeenschappelijk openbaar vervoer verhoogd tot 100% van de prijs van het vervoersbewijs, tenzij er een financiële derdebetalersregeling van toepassing is in welk geval de tussenkost van 80% behouden blijft.

## 7. Vorming

### *Opleidingsplan*

Iedere werkgever die minstens 20 werknemers tewerkstelt, stelt jaarlijks vóór 31 maart een opleidingsplan op.

Het opleidingsplan bevat minstens een overzicht van de te volgen formele en informele opleidingen.

Een model van opleidingsplan wordt bij de cao gevoegd.

In ondernemingen met een overlegorgaan zal een jaarlijkse voorafgaande bespreking plaatsvinden over een globaal opleidingsplan.

Na afloop van elk kalenderjaar dient de werkgever in het geëigend overlegorgaan te rapporteren over de vormingsinspanningen.

### *Individueel opleidingsrecht*

In ondernemingen met minimum 10 werknemers en minder dan 20 werknemers, uitgedrukt in voltijds equivalenten, geldt een individueel opleidingsrecht van één opleidingsdag per kalenderjaar voor een voltijdse werknemer, die een gans jaar in dienst is.

In ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt het individueel opleidingsrecht vastgelegd op twee dagen per kalenderjaar voor een voltijdse werknemer, tenzij op ondernemingsvlak al een hoger aantal dagen opleidingsrecht werd voorzien. Er wordt tevens een groeipad vastgelegd:

## 6. Mobilité

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2023 l'indemnité vélo passera à 0,27 centimes par kilomètre.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'intervention patronale dans les frais de transport (transport-privé) sera augmentée en fonction de l'indice des salaires de janvier 2023 et janvier 2024.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'intervention patronale dans le prix du transport en commun est portée à 100% dans le prix du titre de transport, sauf si un régime de tiers payant financier s'applique, auquel cas la contribution de 80% est maintenue.

## 7. Formation

### *Plan de formation*

Chaque employeur qui occupe au moins 20 travailleurs rédige annuellement, avant le 31 mars, un plan de formation.

Le plan de formation comprend au moins un aperçu des formations formelles et informelles à suivre.

Un modèle de plan de formation sera joint à la CCT.

Dans les entreprises ayant un organe de concertation, on procédera annuellement à une discussion préalable au sujet d'un plan de formation global.

À l'issue de chaque année calendrier, l'employeur doit rapporter au sein de l'organe de concertation approprié au sujet des efforts de formation.

### *Droit individuel à la formation*

Dans les entreprises occupant au minimum 10 travailleurs et moins de 20 travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, un droit individuel à la formation d'un jour de formation par an s'applique pour un travailleur à temps plein, employé pour une année complète.

Dans les entreprises qui occupent 20 travailleurs ou plus, le droit individuel à la formation est fixé à deux jours par année calendrier pour un travailleur à temps plein, à moins qu'un nombre supérieur de jours de droit à la formation n'ait déjà été prévu au niveau de l'entreprise. Une trajectoire de croissance sera également établi :

- 2 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2023;
- 3 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2025;
- 4 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2027;
- 5 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2029.

Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het kalenderjaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag worden gebracht van het opleidingskrediet van de werknemer in dat jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan aanvangen op 1 januari 2024, (of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien deze stopt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt), de voltijdse werknemer minimum het aantal opleidingsdagen per kalenderjaar heeft opgenomen. Na vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet opnieuw op nul gezet.

Iedere onderneming met minder dan 20 werknemers die deel uitmaakt van een technische bedrijfseenheid van 20 werknemers of meer vallen ook onder de verplichtingen van het individueel opleidingsrecht.

#### *Collectieve opleiding*

In 2023-2024 worden globaal per voltijds equivalent in dienst op 1 januari 2023 gemiddeld 6 dagen toegekend voor het volgen van vormingsinitiatieven of "training on the job". De berekening gebeurt op het niveau van de technische bedrijfseenheid.

In ondernemingen met 20 werknemers of meer is het volgende groeipad van toepassing:

- periode 2025-2026: gemiddeld 4 dagen vorming per bediende over twee jaar;
- periode 2027-2028: gemiddeld 2 dagen vorming per bediende over twee jaar.

#### *Vergoeding voor de opleidingsdagen*

De opleiding kan binnen of buiten de normale uren worden gevolgd. De opleidingsuren worden betaald aan het feestdagenloon, ook voor opleidingen buiten de normale uren. Er is geen betaling van overloon.

Eén arbeidsuur wordt als volgt berekend:  
(maandloon x 3/13)/37.

- 2 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2023 ;
- 3 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2025 ;
- 4 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2027 ;
- 5 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2029 ;

Le solde des jours de formation non utilisés à la fin de l'année calendrier est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

L'objectif est qu'à la fin de chaque période de cinq ans, laquelle peut commencer au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024, (ou avant la fin de la convention si celle-ci prend fin avant que la période précitée de cinq ans soit écoulée), le travailleur à temps plein ait pris au moins le nombre de jours de formation par année calendrier. Après cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Toute entreprise de moins de 20 travailleurs faisant partie d'une unité technique d'exploitation de 20 travailleurs ou plus est également couverte par les obligations du droit individuel à la formation.

#### *Formation collective*

Dans la période 2023-2024 il est octroyé globalement par équivalents temps plein en service le 1<sup>er</sup> janvier 2023 en moyenne 6 jours pour suivre des initiatives de formation ou une formation sur le tas. Le calcul global est effectué au niveau de l'unité technique d'exploitation.

Pour les entreprises avec 20 travailleurs ou plus le trajectoire de croissance suivant est d'application :

- période 2025-2026: moyenne de 4 jours de formation par employé par deux ans;
- période 2027-2028: moyenne de 2 jours de formation par employé par deux ans.

#### *Indemnité pour les jours de formation*

La formation peut être suivie pendant ou en dehors des heures de travail normales. Les heures de formation sont rémunérées au salaire de jours fériés, y compris pour la formation en dehors des heures normales. Il n'y a pas de paiement de sursalaire.

Une heure de travail est calculée comme suit :  
(salaire mensuel x 3/13)/37.



## LOGOS

De financiële tussenkomst van LOGOS blijft behouden.

De subsidiebedragen van 90 EUR, 100 EUR en 20 EUR worden met ingang van 1 januari 2024 verhoogd op basis van de loonindex van januari 2023 en januari 2024.

De werking van LOGOS wordt "future-proof" gemaakt.

### 8. Jaarpremie

Volgende afwezigheden worden gelijkgesteld met effectieve arbeid voor berekening van de eindejaarspremie:

- tijdelijke werkloosheid;
- palliatief verlof onder de vorm van thematisch verlof;
- profylactisch verlof;
- moederschapsrust;
- geboorteverlof.

Bedienden hebben recht op een eindejaarspremie, pro rata de tewerkstellingsperiode bij:

- beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht;
- beëindiging in onderling akkoord.

De bediende kan de helft van de eindejaarspremie laten omzetten in een voordeel m.b.t. welzijn (vakantie) en/of (groene) mobiliteit, beperkt tot de helft van het niet-variabel deel.

De omzetting moet voorzien zijn in een ondernemingscao en worden vastgelegd in een individueel akkoord.

Deze bepalingen zijn van toepassing vanaf 1 januari 2024.

### 9. Functieclassificatie

Aan de licentiehouders van het CSB-systeem wordt opdracht gegeven om een analyse te doen van de bestaande voorbeeldfuncties met het actuele CSB-systeem. De Werkgroep Algemene Zaken zal de resultaten evalueren.

Akkoord over kostenneutraliteit.

### 10. Sociaal overleg

Per erkende vakbondsorganisatie kan 1 plaatsvervanger (ongeacht het aantal effectieve afgevaardigden) worden aangeduid.

## LOGOS

L'intervention financière de LOGOS sera maintenue/

Les montants de subvention de 90 EUR, 100 EUR et 20 EUR seront augmentés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 en fonction de l'indice des salaires de janvier 2023 et janvier 2024.

Le fonctionnement de LOGOS est rendu « future-proof ».

### 8. Prime annuelle

Les absences suivantes seront assimilées à du travail effectif pour le calcul de la prime de fin d'année :

- chômage temporaire ;
- congé palliatif sous forme de congé thématique ;
- congé prophylactique ;
- congé de maternité ;
- congé de naissance.

Les employés ont droit à la prime fin d'année, au prorata de la période d'emploi en cas de

- résiliation du contrat de travail pour cause de force majeure ;
- résiliation d'un commun accord.

L'employé peut faire convertir la moitié de la prime de fin d'année en un avantage lié au bien-être (vacances) et/ou à la mobilité (verte), limitée à la moitié de la partie non variable.

La conversion doit être prévue dans une CCT d'entreprise et fixée dans un accord individuel.

Ces dispositions s'appliqueront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### 9. Classification de fonction

Le détenteur de la licence du système CSB sera chargé de procéder à une analyse des fonctions-modèle existantes avec le système CSB actuel. Le Groupe de Travail Affaires Générales évaluera les résultats par la suite.

Accord sur la neutralité des coûts.

### 10. Concertation sociale

Un suppléant (quel que soit le nombre de délégués effectifs) peut être désigné par organisation syndicale reconnue.

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 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 effectief mandaat.

## **11. Sociale verkiezingen**

Werkgevers en vakbonden doen de aanbeveling om het systeem van elektronisch stemmen in te voeren bij de sociale verkiezingen.

## **12. Sociaal Fonds**

Vanaf het eerste kwartaal 2024 tot en met het vierde kwartaal 2024 wordt de werkgeversbijdrage voor het sociaal fonds vastgesteld op 0,50% (incl. bijdrage risicogroepen).

Met ingang van 1 januari 2024 worden de aanwingspremies ten laste van het Sociaal Fonds verhoogd op basis van de loonindex van januari 2023 en januari 2024.

## **13. LOGOS**

Met betrekking tot ketenzorgplicht en artificiële intelligentie zal LOGOS expertise uitbouwen en opleidingen organiseren.

## **14. Technische aanpassingen**

Art. 14 § 7 en § 8 van de cao betreffende de bezoldigingsvoorwaarden: terminologie in overeenstemming brengen met huidige wetgeving.

Art. 6 en art. 11 van de cao betreffende de sectorale verlofdagen en het kort verzuim: terminologie in overeenstemming brengen met huidige wetgeving.

Art. 2 van de cao betreffende de omzetting van de sectorale verlofdagen in een financieel voordeel: verwijzingen.

## **15. Lopende cao's**

De lopende cao's worden verlengd voor de duurtijd van dit akkoord.

Le suppléant doit avoir été candidat aux élections sociales et bénéficier d'une protection de 4 ans dans le cadre des élections sociales.

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

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

## **11. Elections sociales**

Les employeurs et les syndicats recommandent l'introduction du système de vote électronique pour les élections sociales.

## **12. Fonds Social**

À partir du premier trimestre 2024 jusqu'au quatrième trimestre 2024, la cotisation des employeurs pour le fonds social est fixée à 0,50 % (cotisation groupes à risque incluse).

A partir du 1er janvier 2024, les primes d'embauche à charge du Fonds social seront augmentées sur la base de l'indice des salaires de janvier 2023 et janvier 2024.

## **13. LOGOS**

En ce qui concerne le devoir de diligence de la chaîne et l'intelligence artificielle, LOGOS développera l'expertise et organisera des formations.

## **14. Modifications techniques**

Art. 14 § 7 et § 8 de la CCT relative aux conditions de rémunération : adapter la terminologie à la législation en vigueur.

Art. 6 et art. 11 de la CCT relative aux jours de congé sectoriel et le petit chômage : adaptation de la terminologie à la législation en vigueur.

Art. 2 de la CCT concernant la conversion des jours de congé sectoriel dans un avantage financier : références.

## **15. CCT en cours**

Les CCT en cours sont prorogées pour la durée du présent accord.

## 16. Sociale vrede

De vakbonden verbinden zich ertoe geen acties te zullen ondernemen of ondersteunen, die indruisen tegen de geest van het sociaal akkoord voor de jaren 2023 en 2024.

Verder gaan de vakbonden de verbintenis aan geen verdere eisen te stellen, noch op het vlak van de sector noch op het vlak van de ondernemingen. Deze verbintenis slaat op de verdere eisen zoals financiële voordelen en niet bekomen voordelen die deel uitmaakten van het eisenprogramma ingediend op het vlak van de sector en bindt eveneens alle individuele personen die onder de toepassing van de overeenkomst ressorteren.

De vakbonden gaan de verbintenis aan alle geldende procedures inzake sociaal overleg en verzoening na te leven. Eventuele inbreuken die ingaan tegen de geldende afspraken rond sociaal overleg en verzoening zullen worden gerapporteerd in de Werkgroep Algemene Zaken of het voltallig paritair comité.

De bedragen die voortkomen van de werkgeversbijdrage voor het Sociaal Fonds m.b.t. de jaren 2023 en 2024 voor de syndicale premie zullen slechts ter beschikking worden gesteld na afloop van elk der betrokken jaren; deze terbeschikkingstelling is afhankelijk van de eerbiediging van de sociale vrede tijdens dat jaar, zowel op het vlak van de sector als op het vlak van de ondernemingen, door elk van de vakbonden. Daartoe zullen de sociale partners in december 2023 en december 2024 een evaluatie houden rond de naleving en toepassing van voormelde verbintenissen.

## 17. Duurtijd

Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2023; het wordt gesloten voor de duur van twee jaar, met uitzondering van andersluidende bepalingen.

## 16. Paix sociale

Les organisations syndicales s'engagent à s'abstenir d'actions ou d'appuyer des actions, contraires à l'esprit de l'accord social pour les années 2023 et 2024.

Les organisations syndicales s'engagent également à ne poser aucune autre revendication, ni au niveau du secteur ni au niveau des entreprises. Cet engagement concerne les revendications ultérieures comme par exemple des avantages financiers et des avantages non acquis, qui faisaient partie du cahier de revendications déposé au niveau du secteur; cet engagement lie également toutes les personnes individuelles auxquelles s'applique la convention.

Les syndicats s'engagent à respecter toutes les procédures en vigueur en matière de concertation sociale et de conciliation. Les infractions éventuelles contre les accords en vigueur concernant la concertation sociale et la conciliation seront rapportées dans le Groupe de Travail Affaires Générales ou dans la commission paritaire plénière.

Les montants résultant des cotisations patronales destinées au Fonds social pour la prime syndicale, afférents aux années 2023 et 2024, ne seront mis à disposition qu'après écoulement de chacune des années concernées; cette mise à disposition est fonction du respect de la paix sociale par chacune des organisations syndicales durant l'année concernée, tant au niveau du secteur qu'au niveau des entreprises. À cette fin les partenaires sociaux tiendront en décembre 2023 et décembre 2024 une évaluation concernant le respect et l'application des engagements précités.

## 17. Durée

Le présent protocole sort ses effets le 1er janvier 2023; il est conclu pour la durée de deux ans, sauf dispositions contraires.

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

Protocol van akkoord 2023-2024

**VERTEGENWOORDIGER VAN DE WERKGEVERSORGANISATIE**

WERKGEVERSFEDRATIE VOOR DE INTERNATIONALE HANDEL, HET VERVOER EN DE LOGISTIEK

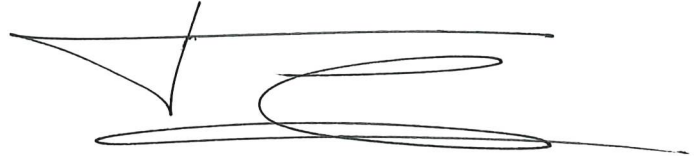
Didier Lobelle:



**VERTEGENWOORDIGERS VAN DE WERKNEMERSORGANISATIES**

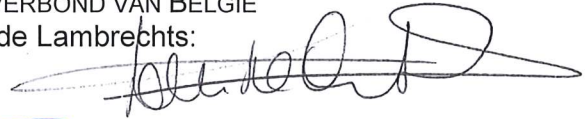
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND

Dorine Cordy en Rudy Pirquet:



ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIË

Wannes Gielis en Claude Lambrechts:



ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIË

Bart De Crock:

