

PROTOCOLAKKOORD
2025-2026 d.d. 16 december 2025
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. Koopkracht 2025-2026

2.1 Maaltijdcheques

§ 1. In toepassing van:

- het koninklijk besluit van 10 november 2025 tot wijziging van art. 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969, B.S. 17 november 2025;
- de wet van 19 november 2025 tot wijziging van art. 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, B.S. 15 december 2025

worden de maaltijdcheques gefaseerd verhoogd met 2,00 EUR (werkgeversbijdrage).

§ 2. Werkgevers die voor de data van de sectorale verhoging al een verhoging hebben doorgevoerd in 2026, mogen dit in mindering brengen van de sectorale verhoging.

§ 3. Tenzij in toepassing van §2 anders bepaald op ondernemingsvlak, gaat de in §1 vermelde verhoging

- met 1,00 EUR in met ingang van 1 februari 2026;
- met een bijkomende 1,00 EUR in met ingang van 1 december 2026.

2.2 Premies tijdscrediet

Met ingang van 1 januari 2026 worden de premies tijdscrediet verhoogd als volgt:

- voor een vermindering met 1/5: 110 EUR vanaf de leeftijd van 60 jaar bij een vermindering in het kader van NAR-cao nr. 103 en vanaf de leeftijd van 55 jaar bij een lange loopbaan, zwaar beroep of nachtarbeid;

PROTOCOLE D'ACCORD
2025-2026 d.d. 16 décembre 2025
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. Pouvoir d'achat 2025-2026

2.1 Chèques-repas

§ 1. En application de :

- l'arrêté royal du 10 novembre 2025 modifiant l'art. 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, M.B. du 17 novembre 2025 ;
- la loi du 19 novembre 2025 modifiant l'art. 10 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, M.B. du 15 décembre 2025

les chèques-repas sont augmentés de manière progressive de 2,00 EUR (contribution patronale).

§ 2. Les employeurs qui, avant les dates de l'augmentation sectorielle, ont déjà appliqué une augmentation en 2026 peuvent la déduire de l'augmentation sectorielle.

§ 3. Sauf disposition contraire au niveau de l'entreprise en application du § 2, l'augmentation visée au § 1 entre en vigueur

- le 1er février 2026 avec 1,00 EUR ;
- le 1er décembre 2026 avec 1,00 EUR supplémentaire.

2.2 Primes credit-temps

A partir du 1er janvier 2026, les primes crédit-temps seront augmentés :

- pour une réduction d'1/5 : 110 EUR à partir de l'âge de 60 ans en cas de réduction dans le cadre de la CCT du CNT n° 103 et à partir de l'âge de 55 ans en cas de longue carrière, de métier lourd ou de travail de nuit ;

- voor een vermindering met 1/2: 130 EUR vanaf de leeftijd van 55 jaar bij een lange loopbaan, zwaar beroep of nachtarbeid of tijdskrediet met motief.

2.3 Jeugd- en seniorvakantie

Met ingang van 1 januari 2026 worden de premies jeugd- en seniorvakantie verhoogd als volgt:

- voor een halve dag vakantie: 18,00 EUR;
- voor een hele dag vakantie: 36,00 EUR.

2.4 Eindejaarspremie

De omzetting van de eindejaarspremie wordt als volgt uitgebreid:

- 50% wordt 60%;
- de omzetting kan vanaf 1 januari 2026 in eender welk voordeel gebeuren.

Als de vraag zich stelt, gaan de sociale partners de verbintenis aan om mee te werken aan de volledige uitvoering op ondernemingsniveau.

2.5 Waterklerk

e bijzondere toeslagen, zoals vermeld in art. 13 van de cao bezoldigingsvoorwaarden, worden met ingang van 1 januari 2026 als volgt verhoogd:

- voor werk op zaterdag: 40,00 EUR;
- voor werk op zon- en wettelijke feestdagen: 50,00 EUR.

3. Mobiliteit

3.1 Privévervoer

Met ingang van 1 januari 2026 wordt de werkgevers-tussenkost in de vervoerskosten (privé-vervoer) éénmalig geïndexeerd met 5,8%.

3.2 Fietsvergoeding

Met ingang van 1 januari 2026 wordt de fietsvergoeding verhoogd tot 0,30 EUR per kilometer.

4. Tijdskrediet

4.1 Tijdskrediet met motief

- pour une réduction d'1/2 : 130 EUR à partir de l'âge de 55 ans en cas de longue carrière, de métier lourd ou de travail de nuit ou en cas de crédit-temps avec motif.

2.3 Vacances jeunes et -seniors

À partir du 1er janvier 2026, les primes de vacances jeunes et de vacances-seniors sont augmentées comme suit :

- pour une demi-journée de vacances : 18,00 EUR ;
- pour une journée entière de vacances : 36,00 EUR.

2.4 Prime fin d'année

La conversion de la prime fin d'année est étendue comme suite :

- 50 % devient 60 % ;
- la conversion peut à partir du 1er janvier 2026 se faire en n'importe quel avantage.

En cas de demande les partenaires sociaux s'engagent à coopérer à l'exécution complète au niveau de l'entreprise.

2.5 Commis de rivière

Les suppléments spéciaux, tels que visés à l'article 13 de la CCT relative aux conditions de rémunération, sont augmentés comme suit :

- pour le travail effectué le samedi : 40,00 EUR ;
- pour le travail effectué les dimanches et jours fériés légaux : 50,00 EUR.

3. Mobilité

3.1 Transport privé

À partir du 1er janvier 2026, l'intervention patronale dans les frais de transport (transport-privé) est indexée de 5,8 %.

3.2 Indemnité vélo

À partir du 1er janvier 2026, l'indemnité vélo est portée à 0,30 EUR par kilomètre.

4. Crédit-temps

4.1 Crédit-temps avec motif

§ 1. In toepassing van art. 4 § 4 van NAR-cao nr. 103 hebben de bedienden vermeld in art. 4 § 5 van NAR-cao nr. 103 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;
- 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.

Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2025 en neemt een einde op 31 december 2027.

§ 2. De in § 1 vermelde motieven zijn eveneens van toepassing op bedienden die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling die niet gespreid is over vijf dagen of meer, en hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen, op voorwaarde dat zij voltijds tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever.

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2026 voor aanvragen die vanaf 1 januari 2026 bij de werkgever worden ingediend en neemt een einde op 31 december 2027.

§ 3. De periodes van 51 en 36 maanden vermeld in § 1 mogen samen niet meer dan 51 maanden bedragen.

4.2 Landingsbanen

§ 1. In toepassing van NAR-cao nr. 179 hebben de bedienden met een lange loopbaan of zwaar beroep vanaf de leeftijd van 55 jaar recht op een landingsbaan voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

§ 2. Voltijdse bedienden hebben recht op een vermindering van hun arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of op een vermindering met 1/5.

§ 3. Voltijdse bedienden wiens arbeidsprestaties gespreid zijn over minder dan 5 dagen hebben recht een vermindering met 1/5 op voorwaarde dat zij voltijds tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever.

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2026 voor aanvragen die vanaf 1 januari 2026 bij de werkgever worden ingediend en neemt een einde op 31 december 2027.

§ 1. En application de l'article 4, § 4 de la CCT du CNT n° 103, les employés visés à l'article 4, § 5 de la CCT du CNT n° 103 ont droit à :

- un crédit-temps à temps plein ou une diminution de carrière à mi-temps jusqu'à maximum 51 mois pour l'octroi de soins, tels que prévus à l'article 4, § 1, a), b) et c) de la CCT du CNT n° 103 ;
- un crédit-temps à temps plein ou une diminution de carrière à mi-temps jusqu'à maximum 36 mois pour suivre une formation, tel que prévu à l'article 4, § 2 de la CCT du CNT n° 103.

Ce régime entre en vigueur le 1er juillet 2025 et prend fin le 31 décembre 2027.

§ 2. Les motifs visés au § 1 s'appliquent également aux employés habituellement occupés dans un régime de travail qui n'est pas réparti sur cinq jours ou plus et qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5, à condition qu'ils aient été occupés à temps plein durant les 12 mois précédant la notification écrite à l'employeur.

Ce régime entre en vigueur le 1er janvier 2026 pour les demandes introduites auprès de l'employeur à partir du 1er janvier 2026 et prend fin le 31 décembre 2027.

§ 3. Les périodes de 51 et de 36 mois visées au § 1 ne peuvent, cumulées, dépasser 51 mois.

4.2 Les emplois de fin de carrière

§ 1. En application de la CCT du CNT n° 179, les employés ayant une longue carrière ou exerçant un métier lourd ont droit, à partir de l'âge de 55 ans, à un emploi de fin de carrière pour la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027.

§ 2. Les employés occupés à temps plein ont droit à une réduction de leurs prestations de travail à une occupation à mi-temps ou à une réduction d'1/5.

§ 3. Les employés occupés à temps plein dont les prestations de travail sont réparties sur moins de cinq jours ont droit à une réduction d'1/5, à condition qu'ils aient été occupés à temps plein durant les 12 mois précédant la notification écrite à l'employeur.

Ce régime entre en vigueur le 1er janvier 2026 pour les demandes introduites auprès de l'employeur à partir du 1er janvier 2026 et prend fin le 31 décembre 2027.

5. Kwaliteit van werk

5.1 Penibiliteitsfonds

Er wordt een penibiliteitsfonds opgericht in de schoot en binnen de bestaande financiering van het Sociaal Fonds. De modaliteiten worden uitgewerkt in een werkgroep in het Sociaal Fonds.

5.2 Ergonomie

Sociale partners wensen op sectorniveau een aanbeveling op te maken over het belang van ergonomie op de werkvloer.

Ergonomie verdient aandacht en moet evenzeer in de geëigende overlegorganen besproken worden.

5.3 Flexijobs

Flexijobbers mogen enkel in een veiligheidsfunctie tewerkgesteld worden als ze voldoen aan alle voorwaarden die aan de betreffende functie zijn gesteld zoals kennis, ervaring, opleiding en andere wettelijke voorschriften.

Dit kan besproken worden in de geëigende overlegorganen.

6. Vorming

6.1 Taallessen

LOGOS zal naast de bestaande subsidieregeling tussenkomen in de kosten van taallessen, kan deze zelf inrichten en/of opnemen in het gratis aanbod.

6.2 Subsidies LOGOS

De subsidiebedragen van 100 EUR en 110 EUR worden met ingang van 1 januari 2026 verhoogd naar respectievelijk 105 EUR en 115 EUR.

7. Artificiële intelligentie

Sociale partners hebben op sectorniveau een aanbeveling gemaakt in toepassing van de principes van de Europese AI-wetgeving. Deze zit in bijlage van dit akkoord.

8. Functieclassificatie

5. Qualité du travail

5.1 Fonds de pénibilité

Un fonds de pénibilité est créé au sein et dans le cadre du financement existant du Fonds social. Les modalités seront élaborées au sein d'un groupe de travail du Fonds social.

5.2 Ergonomie

Les partenaires sociaux souhaitent formuler, au niveau sectoriel, une recommandation sur l'importance de l'ergonomie sur le lieu de travail. L'ergonomie mérite une attention particulière et doit également être discutée au sein des organes de concertation appropriés.

5.3 Flexi-jobs

Les flexi-jobistes ne peuvent être occupés dans une fonction de sécurité que s'ils remplissent toutes les conditions liées à la fonction concernée, telles que les connaissances, l'expérience, la formation et les autres prescriptions légales.

Ce point peut être discuté au sein des organes de concertation appropriés.

6. Formation

6.1 Cours de langues

LOGOS interviendra, en plus du régime de subventions existant, dans les coûts des cours de langue, pourra les organiser lui-même et/ou les intégrer à l'offre gratuite.

6.2 Subventions LOGOS

À partir du 1er janvier 2026, les montants des subsides de 100 EUR et 110 EUR sont portés respectivement à 105 EUR et 115 EUR.

7. Intelligence artificielle

Les partenaires sociaux ont formulé, au niveau sectoriel, une recommandation en application des principes de la législation européenne en matière d'intelligence artificielle. Celle-ci figure en annexe du présent accord.

8. Classification de fonction

Aan het bestaande functieclassificatiesysteem zullen de functies van de spoorwegbedrijven toegevoegd worden, zoals uitgewerkt door de technische werkgroep van 21 juni 2007.

9. Aanwervingspremies

Met ingang van 1 januari 2026 worden de aanwervingspremies ten laste van het Sociaal Fonds verhoogd van 2.808,00 EUR naar 3.000,00 EUR.

10. Sociaal overleg

Art. 11 van de cao betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging wordt aangepast als volgt:

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

In geval zij het onderling niet eens geraken over de verdeling van de mandaten, wordt het aantal mandaten bepaald in functie van de uitslag van de laatste sociale verkiezingen voor het CPBW.

Bij gebrek aan CPBW, doen de vakbonden een beroep op de voorzitter van het Paritair Comité die op basis van het aantal aangeslotenen bij iedere vakbond de mandaten verdeelt.

11. 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 2025 en 2026.

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.

Les fonctions des entreprises ferroviaires seront ajoutées au système de classification de fonctions existant, telles qu'élaborées par le groupe de travail technique du 21 juin 2007.

9. Primes d'embauche

A partir du 1er janvier 2026, les primes d'embauche à charge du Fonds social seront augmentées de 2.808,00 EUR à 3.000,00 EUR.

10. Concertation sociale

L'article 11 de la CCT relative au statut de la délégation syndicale est modifié comme suit :

Les organisations syndicales signataires conviennent de désigner leurs délégués proportionnellement au nombre d'employés affiliés dans l'entreprise.

À défaut d'accord entre elles sur la répartition des mandats, le nombre de mandats est déterminé en fonction des résultats des dernières élections sociales pour le CPPT.

À défaut de CPPT, les organisations syndicales font appel au président de la Commission paritaire, qui répartit les mandats sur la base du nombre d'affiliés à chaque organisation syndicale.

11. 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 2025 et 2026.

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.

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 2025 en 2026 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 2025 en december 2026 een evaluatie houden rond de naleving en toepassing van voormelde verbintenissen.

12. Duurtijd

Dit protocolakkoord treedt in werking op 1 januari 2025; het wordt gesloten voor de duur van twee jaar, met uitzondering van andersluidende bepalingen.

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 2025 et 2026, 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 2025 et décembre 2026 une évaluation concernant le respect et l'application des engagements précités.

12. Durée

Le présent protocole sort ses effets le 1er janvier 2025; 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 2025-2026

**VERTEGENWOORDIGER VAN DE WERKGEVERSORGANISATIE
WERKGEVERSFEDRATIE VOOR DE INTERNATIONALE HANDEL, HET VERVOER EN DE
LOGISTIEK**

Paul Valkeniers

**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

Olivier Coenen