

Vervoersactiviteiten

Cao van 6 november 2013, tot vervanging van de cao van 15 juni 2011, KB van 5 december 2012, Belgisch staatsblad van 28 februari 2013 (reg. nr. 104750)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking en op hun werkgevers.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, de Richtlijn 2002/15/Eg betreffende de organisatie van de arbeidstijd van de personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen, de wet van 16 maart 1971 (Arbeidswet), het koninklijk besluit van 10 augustus 2005 genomen in uitvoering van art. 19, derde lid van deze wet en van de wet van 17 maart 1987 met betrekking tot de invoering van nieuwe arbeidsregelingen.

Art. 2. Werknemers tewerkgesteld aan de vervoersactiviteiten.

Met "werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten" worden bedoeld : de arbeiders (mannelijk/vrouwelijk), bestuurders en begeleiders van vrachtwagens, die in het bezit zijn van een rijbewijs van de categorie C en CE.

Met "vervoersactiviteiten" wordt bedoeld : het transporteren van goederen voor eigen rekening van de onderneming, of voor rekening van ondernemingen van dezelfde groep, het laden en lossen van deze goederen, de administratieve handelingen met betrekking tot de vervoersactiviteiten.

Art. 3. Arbeidsduur.

De maximumgrenzen van de arbeidsduur van de werknemers behorend tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn de volgende :

- 12 uren per dag;
- 48 uren per week of 92 uren per twee weken;
- 520 uren per kwartaal;
- van deze grenzen kan alleen worden afgeweken bij collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst. In dit geval gelden voormelde week- en kwartaalgrenzen niet.

Behalve indien hier bij collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst wordt afgeweken, bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de arbeiders bedoeld in artikel 2 op jaarbasis 40 uren. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2011 (reg. nummer 104748) gesloten in het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking met betrekking tot de arbeidsduur, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 december 2012 (Belgisch Staatsblad van 18 januari 2013), worden 16 betaalde compensatiedagen toegekend.

De op datum van in werking treden van deze collectieve arbeidsovereenkomst in de onderneming bestaande arbeidsroosters voor de in artikel 2 vermelde werknemers blijven echter gelden tot op het ogenblik waarop zij normaal tot een einde zouden komen of worden gewijzigd.

Art. 4. Loon

4.1. Arbeidstijd

Voor elk gepresteerd arbeidsuur ontvangt de werknemer het contractueel overeengekomen uurloon.

4.2. Niet productieve tijden

Per uur "niet productieve tijd" zoals omschreven in het koninklijk besluit van 10 augustus 2005 ontvangt de werknemer een vergoeding.

Deze vergoeding is gelijk aan 90 pct. van het contractueel bruto uurloon.

Voor de uren die op een zon- of feestdag vallen, bedraagt de vergoeding 150 pct. van het uurbedrag van een niet productief uur.

Bij indexering van de uurlonen voor arbeidstijd worden ook de vergoedingen voor deze uren aangepast met dezelfde coëfficiënt.

4.3. Werktijdonderbreking en rusttijden

Deze onderbrekingen zijn niet bezoldigd.

4.4. De in dit artikel beschreven regeling kan er evenwel niet toe leiden dat de arbeider per betaalperiode minder zou ontvangen dan het loon dat overeenkomt met de voor hem geldende gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, vermenigvuldigd met het aantal weken in deze betaalperiode.

Art. 5. Overloon.

Er is overloon verschuldigd aan de werknemer van zodra één der grenzen van de arbeidsduur zoals beschreven in artikel 3 worden overschreden en van zodra er meer dan 60 uren inhaalrust op te nemen zijn.

Art. 6. Inhaalrust

De uurroosters van de werknemers, tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten bevatten de inhaalrust die moet worden toegekend.

Wanneer het niet mogelijk is deze grenzen te respecteren, dient ten minste één dag inhaalrust te worden toegekend zodra tijdens het kalenderjaar of tijdens de in de onderneming overeengekomen periode van 12 maanden de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vermenigvuldigd met het aantal voorbije weken met meer dan 60 uren werd overschreden.

Deze inhaalrust wordt verloond aan 100 pct.

Art. 7. Procedure tot invoering van de nieuwe uurroosters

De uurroosters van de werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten worden opgenomen in het arbeidsreglement op voorstel van de werkgever en na schriftelijk akkoord van de betrokken personeelsleden.

Een afschrift van de nieuwe uurroosters wordt door de werkgever medegedeeld aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking, binnen de maand na de invoering ervan.

Art. 8. Feestdagen

De werknemers tewerkgesteld in vervoersactiviteiten kunnen worden tewerkgesteld op zon- en feestdagen. Wanneer de werknemer op één van de 10 wettelijke feestdagen niet moet werken, is het normale loon verschuldigd, zoals bepaald in artikel 2 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1974).

Art. 9. Kosten eigen aan de werkgever

- Verblijfsvergoeding.

De verblijfskosten zijn kosten die ten laste vallen van de werkgever.

Wanneer de werknemer om redenen eigen aan de dienst heeft moeten overnachten buiten zijn woonplaats en extra kosten heeft moeten maken, heeft hij recht op de terugbetaling hiervan.

Deze terugbetaling wordt forfaitair vastgesteld :

- 27,27 EUR wanneer de uithuizigheid meer dan 24 uren bedraagt;

- 10,97 EUR wanneer de uithuizigheid minder dan 24 uur, doch ten minste één overnachting bedraagt;

- 7,2 EUR per overnachting wanneer de uithuizigheid te wijten is aan overmacht, aan een staking of een ander feit waardoor ieder transport over de weg onmogelijk is.

- Vergoeding "Wet Welzijn"

Deze vergoeding is de forfaitaire terugbetaling van kosten die door de werknemer worden gemaakt buiten de zetel van de onderneming en zoals vermeld in de Wet Welzijn dienen om gebruik te kunnen maken van de sanitaire en drankvoorzieningen.

Het betreft hier kosten eigen aan het beroep en vallen bijgevolg ten laste van de werkgever. Zij kunnen enkel worden uitbetaald voor de dagen tijdens dewelke de werknemer aan het werk is.

Zij wordt uitbetaald op alle uren arbeidstijd en beschikbaarheidstijd met een maximum van 12 uur per dag.

Met ingang van 1 januari 2014 bedraagt zij 1,12 EUR/uur, met een maximum van 13,41 euro per dag.

Deze regeling sluit niet uit dat de onderneming kosten terugbetaalt op basis van ingediende bewijsstukken.

Art. 10. Controleapparaat.

De werkgever en de bestuurders moeten toezien op de juiste werking van de tachograaf. Gedurende de tijd dat het

d

apparaat niet of gebrekkig werkt, moeten de bemanningsleden de gegevens registreren op een bij het registratieblad bij te voegen bijzonder blad.

De werkgever moet het defect, zodra mogelijk, laten herstellen.

De werkgever moet de bestuurders voldoende registratiebladen verstrekken.

De bestuurders moeten geen vuile of beschadigde registratiebladen gebruiken.

Zij moeten voor iedere dag dat zij rijden registratiebladen gebruiken vanaf het ogenblik dat zij het voertuig overnemen.

De werkgever moet deze registratiebladen na gebruik bewaren gedurende ten minst één jaar. Op verzoek van de met controle belaste ambtenaren moet de werkgever de registratiebladen overhandigen. Op verzoek van de bestuurder, moet hij er een kopie van bezorgen.

- Prestatiebladen

De werkgever stelt aan het rijdend personeel prestatiebladen te hand. Van zodra deze prestatiebladen werden ondertekend door werkgever en werknemer gelden zij als bewijs van de gepresteerde arbeidsuren.

- Bewijs van tewerkstelling

De werknemer wordt tevens in het bezit gesteld van het bewijs van tewerkstelling, voorgeschreven door het koninklijk besluit van 8 augustus 1980.

Art. 11. Duurtijd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en gaat in op 1 januari 2014.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2011.

Zij kan door elke ondertekenende partij worden opgezegd mits in achtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden die ingaat op de eerste van de maand die volgt op de aangetekende verzending ervan aan de voorzitter van het paritair comité.

Activités de transport

CCT du 6 novembre 2013 remplaçant la CCT du 15 juin 2011, AR du 5 décembre 2012, Moniteur Belge du 28 février 2013 (n° d'enreg. 104750)

Article 1^{er}. Cette convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés à des activités de transport dans les entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et à leurs employeurs.

Elle est conclue en exécution du Règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 portant harmonisation de certaines dispositions de nature sociale pour le transport par la route, la Directive n° 2002/15/CE concernant l'organisation du temps de travail des personnes exerçant des activités mobiles dans le transport routier, la loi du 16 mars 1971 (loi sur le travail), l'arrêté royal du 10 août 2005 pris en exécution de l'art. 19, 3^e alinéa de cette loi et de la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de régimes de travail alternatifs.

Art. 2. Travailleurs occupés à des activités de transport

Par « travailleurs occupés à des activités de transport » on entend les ouvriers (h/f), conducteurs et convoyeurs de camions, en possession d'un permis de conduire de la catégorie C et CE.

Par « activités de transport » on entend : le transport de marchandises pour le compte de l'entreprise ou pour le compte d'entreprises du même groupe, le chargement et le déchargement de ces marchandises, les activités administratives relatives aux activités de transport visées.

Art. 3. Durée du travail

Les limites maximums de la durée du travail des travailleurs faisant partie du champ d'application de cette convention collective de travail sont les suivantes :

- 12 heures par jour ;
- 48 heures par semaine ou 92 heures en deux semaines ;
- 520 heures par trimestre ;
- il n'est possible de déroger à ces limites que par une convention collective de travail d'entreprise. Dans ce cas, les limites hebdomadaires et trimestrielles précitées ne sont pas d'application.

Sauf dérogation par convention collective de travail d'entreprise, la durée de travail hebdomadaire moyenne des ouvriers visés à l'article 2 sur base annuelle est de 40 heures. En application de la convention collective de travail du 15 juin 2011 (n° d'enreg. 104748) conclue au sein de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois concernant la durée de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal de 20 décembre 2012 (Moniteur Belge du 18 janvier 2013), 16 jours de compensation sont octroyés.

Toutefois, les horaires de travail d'application dans une entreprise aux travailleurs visés à l'article 2 à la date de prise de cours de cette convention restent valables jusqu'à la date d'échéance normalement prévue ou jusqu'à leur modification.

Art. 4. Rémunération

4.1. Temps de travail

Pour chaque heure de travail prestée, le travailleur reçoit le salaire horaire contractuellement convenu.

4.2. Temps de disponibilité

Par heure de « temps de disponibilité » comme décrit à l'arrêté royal du 10 août 2005, le travailleur reçoit une allocation.

Cette allocation est égale à 90 % du salaire horaire conventionnel.

Pour les heures tombant un dimanche ou un jour férié, l'allocation s'élève à 150 % du montant horaire d'une heure de temps de disponibilité.

Lors de l'indexation des salaires horaires pour les heures de travail, les allocations pour les heures de temps de disponibilité sont également adaptées du même coefficient.

4.3. Interruption du temps de travail et temps de repos

Ces interruptions ne sont pas rémunérées.

4.4. Le règlement décrit dans cet article ne peut toutefois pas avoir pour conséquence que le travailleur touche par période de paiement moins que le salaire correspondant à la durée hebdomadaire moyenne de travail qui lui est applicable, multiplié par le nombre de semaines dans cette période de paiement.

Art. 5. Sursalaire

Le sursalaire est dû au travailleur dès que l'un des plafonds de la durée du travail tels que définis à l'article 3 est dépassé ou dès qu'il y a plus de 60 heures de repos compensatoire à prendre.

Art. 6. Repos compensatoire

Les horaires des travailleurs occupés aux activités de transport comprennent le repos compensatoire à octroyer. Lorsqu'il n'est pas possible de respecter ces plafonds, il faut accorder au moins un jour de repos compensatoire dès que, au cours d'une année civile ou au cours de la période de 12 mois convenue dans l'entreprise, la durée de travail hebdomadaire moyenne multipliée par le nombre de semaines écoulées est dépassée de plus de 60 heures.

Ce repos compensatoire est rémunéré à 100 %.

Art. 7. Procédure d'instauration des nouveaux horaires

Les horaires des travailleurs occupés à des activités de transport sont repris dans le règlement de travail sur proposition de l'employeur et après accord écrit des membres du personnel concernés.

Une copie des nouveaux horaires est communiquée par l'employeur au président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois dans le mois suivant son instauration.

Art. 8. Jours fériés

Les travailleurs occupés aux activités de transport peuvent être occupés les dimanches et jours fériés. Lorsque le travailleur ne doit pas travailler l'un des 10 jours fériés légaux, la rémunération normale est due, telle que visée à l'article 2 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 concernant les jours fériés (Moniteur Belge du 31 janvier 1974).

Art. 9. Frais propres à l'employeur

- Indemnité de séjour

Les frais de séjour sont des frais à charge de l'employeur.

Le travailleur qui passe la nuit en dehors de son domicile pour des raisons propres au service et qui fait des frais supplémentaires a droit au remboursement de ces frais.

Ce remboursement est fixé forfaitairement à

- 27,27 euros lorsque l'absence dépasse 24 heures ;

- 10,97 euros lorsque l'absence est inférieure à 24 heures, mais comporte au moins une nuitée ;

- 7,2 euros par nuit lorsque l'absence est due à un cas de force majeure, à une grève ou à un autre fait rendant impossible tout transport par route.

- Indemnité « Code du Bien-être »

Cette indemnité est le remboursement forfaitaire de dépenses effectuées par le travailleur en dehors du siège de l'entreprise qui, comme mentionné dans le Code du Bien-être, sert à couvrir les frais liés à la visite d'installations sanitaires ou de débits de boissons.

Il s'agit de frais propres à la profession qui sont par conséquent à charge de l'employeur. Ils ne peuvent être payés que pour les jours où le travailleur est occupé.

L'indemnité est payée pour toutes les heures de travail et le temps de disponibilité, avec un maximum de 12 heures par jour.

A partir du 1^{er} janvier 2014, elle s'élève à 1,12 euros/heure, avec un maximum de 13,41 euros/jour.

Ce règlement n'exclut pas que l'entreprise rembourse les frais exposés sur base de documents probants.

Art. 10. Appareil de contrôle

L'employeur et les conducteurs surveilleront le bon fonctionnement exact du tachygraphe. Aussi longtemps que le tachygraphe fonctionne mal ou ne fonctionne pas du tout, les conducteurs et convoyeurs noteront les données sur une annexe spéciale à la feuille d'enregistrement.

L'employeur est tenu de faire réparer la panne dès que possible.

L'employeur fournit aux travailleurs un nombre suffisant de feuilles d'enregistrement.

Il est interdit aux conducteurs d'utiliser des feuilles d'enregistrement souillées ou endommagées.

Par journée de conduite, ils doivent utiliser une feuille d'enregistrement, et ce, à partir du moment où ils prennent le volant du véhicule.

L'employeur est tenu de conserver les feuilles d'enregistrement après usage pendant au moins un an. A la demande des fonctionnaires chargés du contrôle, l'employeur remettra les feuilles d'enregistrement. A la demande du conducteur, il lui en remettra une copie.

- Feuilles de prestations

L'employeur met à la disposition du personnel roulant des feuilles de prestations. Ces feuilles, signées conjointement par l'employeur et le travailleur, servent de preuve des heures de travail prestées.

- Attestation d'occupation

Le travailleur est également mis en possession de l'attestation d'occupation prévue par l'arrêté royal du 8 août 1980.

Art. 11. Durée

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Elle remplace la convention collective de travail du 15 juin 2011.

Elle peut être dénoncée par chaque partie signataire moyennant respect d'un délai de préavis de six mois qui commence à courir le 1^{er} jour du mois suivant celui de l'envoi par lettre recommandée.