

Commission paritaire du transport et de la logistique

Convention collective de travail du 18.12.2007–
Reclassement professionnel des chauffeurs de taxis.

CHAPITRE I *Champs d'application*

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui exploitent une entreprise de taxis et qui ressortissent à la Commission paritaire du transport et de la logistique, ainsi qu'à leurs chauffeurs.

Par chauffeurs on entend les chauffeurs masculins et féminins.

CHAPITRE II. *Cadre juridique*

Art. 2

Cette convention a été conclue en exécution de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, chapitre V et de la convention collective de travail n° 82, conclue le 10 juillet 2002 et modifiée par la convention collective de travail n° 82bis conclue le 17 juillet 2007 au sein du Conseil national du travail.

Elle a pour objet d'accorder le droit à une procédure de reclassement professionnel à certaines catégories d'ouvriers/ouvrières licencié(e)s.

CHAPITRE III *Conditions de reclassement professionnel*

Art. 3

Pour avoir droit à la procédure de reclassement professionnel, l'ouvrier/ouvrière doit satisfaire à un certain nombre de conditions:

- avoir atteint l'âge de 45 ans au moment où ils sont licenciés;
- avoir été licenciés pour un autre motif qu'un motif grave ou la prépension sectorielle;
- avoir été au moins un an sans interruption au service de l'employeur qui le/la licencie.

Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18.12.2007
Outplacement voor taxichauffeurs.

HOOFDSTUK I *Toepassingsgebied*

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die een **taxionderneming** uitbaten en die ressorteren onder het paritair comité voor het vervoer en de logistiek alsook op hun chauffeurs.

Onder chauffeurs wordt bedoeld de mannelijke en vrouwelijke chauffeurs.

HOOFDSTUK II. *Juridisch kader*

Art. 2

Deze **overeenkomst** wordt gesloten in uitvoering van de **wet** van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, hoofdstuk V, en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, gesloten op 10 juli 2002, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis, gesloten op 17 juli 2007 in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Zij heeft tot doel aan bepaalde categorieën van arbeiders/arbeidsters die **werden** ontslagen, het recht op **outplacementbegeleiding** te verlenen.

HOOFDSTUK III. *Voorwaarden voor outplacement*

Art. 3

Om recht te hebben op outplacementbegeleiding **moet** de arbeider/arbeidster voldoen aan een aantal voorwaarden:

- de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt op het ogenblik dat het ontslag wordt gegeven;
- ontslagen zijn geweest om een andere dan een dringende reden of sectoraal brugpensioen;
- ten **minste** één jaar ononderbroken in dienst zijn bij de werkgever die **hem/haar** ontslaat.

Art. 4. Procédure de la demande

Les ouvriers/ouvrières cités à l'article 3 enverront dans les deux mois suivant la fin de leur contrat de travail une demande écrite de reclassement professionnel au Fonds social des entreprises de taxis et des services de location de voitures avec chauffeur.

Le Fonds Social validera les demandes. Si l'ouvrier/ouvrière remplit les conditions, le Fonds Social transmet la demande au prestataire de services, qui contactera ensuite l'ouvrier/ouvrière concerné(e) et conclura un accord avec l'ouvrier/ouvrière au sujet des engagements respectifs.

Art. 5. Contenu de la procédure de reclassement professionnel

Le prestataire de services propose à l'ouvrier/ouvrière licencié(e) une procédure de reclassement professionnel en trois phases. La première phase (d'un délai de 2 mois, à concurrence de 20 heures de guidance) comporte:

- séance d'information et d'encadrement psychologique pour accepter le licenciement et établir un bilan personnel pour l'ouvrier/ouvrière;
- entraînement et assistance en vue de la recherche d'un emploi;
- suivi et assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail.

La première séance d'information est facultative pour l'ouvrier/ouvrière. Il s'agit cependant d'une étape essentielle pour l'ouvrier/ouvrière dans le processus d'acceptation du licenciement.

Si l'ouvrier/ouvrière n'a pas trouvé un emploi ou n'a pas développé une activité professionnelle d'indépendant au cours de cette première phase, la procédure se poursuit pendant une deuxième phase (le délai suivant de quatre mois), à concurrence de 20 heures au total.

Si l'ouvrier/ouvrière n'a pas trouvé un emploi ou n'a pas développé une activité professionnelle d'indépendant au cours de cette deuxième phase, la procédure se poursuit pendant une troisième phase (le délai suivant de six mois), à concurrence de 20 heures au total.

Art. 4. Procedure van aanvraag

De onder artikel 3 **vermelde** arbeiders/arbeidsters zullen uiterlijk binnen **twee maanden** na het einde van de **arbeidsovereenkomst** een schriftelijke vraag om **outplacementbegeleiding** richten tot het Sociaal Fonds voor de **taxiondernemingen** en de diensten voor de verhuur van voertuigen met chauffeur. Het Sociaal Fonds valideert de aanvragen. Indien de arbeider/arbeidster voldoet aan de voorwaarden, stuurt het Sociaal Fonds de aanvraag aan de dienstverlener, die dan contact **zal opnemen** met de betrokken arbeider/arbeidster en een **overeenkomst** zal sluiten met de betrokken arbeider/arbeidster over de wederzijdse **engagements**.

Art.5. Inhoud van de outplacementbegeleiding

De dienstverlener biedt aan de ontslagen arbeider/arbeidster ontslagbegeleiding aan in drie fasen.

De eerste fase (een **termijn** van 2 maanden ten belope van 20 uur begeleiding) houdt in :

- **kennismaking** en psychologische begeleiding voor het verwerken van het ontslag en het **opmaken** van een balans voor de arbeider/arbeidster;
- sollicitatietraining en het geven van hulp bij het zoeken naar een **nieuwe** dienstbetrekking;
- opvolging en ondersteuning bij sollicitaties.

Het **kennismakingsgesprek** is vrijblijvend voor de arbeider/arbeidster. Het is echter een essentiële stap voor de arbeider/arbeidster in het verwerkingsproces van zijn/haar ontslag. Indien de arbeider/arbeidster binnen de eerste fase geen betrekking heeft gevonden of geen zelfstandige activiteit heeft aangevat, wordt de begeleiding voortgezet gedurende een **tweede** fase (de daaropvolgende termijn van vier maanden) ten belope van in totaal 20 uur. Indien de arbeider/arbeidster op het einde van de tweede fase geen nieuwe betrekking heeft gevonden of geen zelfstandige activiteit heeft aangevat, wordt de begeleiding voortgezet gedurende een derde fase (de daaropvolgende termijn van zes maanden), opnieuw ten belope van in totaal 20 uur.

Art. 6. Engagement de l'ouvrier/ouvrière qui fait appel au reclassement professionnel

Pour avoir droit à la première phase, l'ouvrier/ouvrière licencié(e) s'engage à s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du FOREm/de ACTIRIS/du VDAB et d'en fournir la preuve. Pour avoir droit à un suivi et une assistance ultérieures dans la phase 2 et 3, l'ouvrier/ouvrière licencié(e) s'engage à coopérer de bonne foi à la procédure et à suivre les formations proposées. Dès que l'ouvrier/ouvrière est absent(e) dans un de ces stades, sans justification suffisante, son droit au reclassement professionnel du secteur échoit.

La procédure est également arrêtée dès que l'ouvrier/ouvrière a trouvé un nouvel emploi salarié ou a développé une activité en tant qu'indépendant.

Lorsque l'ouvrier/ouvrière a trouvé un nouvel emploi, mais qu'il/elle le perd dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel peut reprendre à la phase où elle a été interrompue.

Art. 7. Engagement de l'employeur

L'employeur est tenu d'informer l'ouvrier/ouvrière licencié(e) de l'existence de l'offre sectorielle **dans les 15 jours suivant la fin du contrat.**

Art.8. L'obligation en application de la convention collective de travail n° 82bis.

Les signataires de la présente convention déclarent que par l'instauration de cette procédure sectorielle du reclassement professionnel il est satisfait aux obligations légales et conventionnelles des employeurs du secteur des taxis qui rassortissent à la Commission paritaire du transport et de la logistique.

L'octroi de cette procédure de reclassement professionnel ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi sur les contrats de travail en ce qui concerne le licenciement ni aux avantages complémentaires accordés par les conventions collectives de travail sectorielles.

Art.9. Engagements du prestataire de services

La procédure sectorielle de reclassement professionnel n'est proposée que pour autant que le prestataire de services auquel le secteur fera appel observera les engagements qui lui sont imposés en vertu de la convention collective de travail n° 82bis, conclue au Conseil national du travail.

CHAPITRE IV durée de validité

Art. 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et est conclue pour une durée déterminée de 1 an

Art. 6. Engagements van de arbeider/arbeidster die een beroep doet op outplacement

Om recht te hebben op de eerste fase verbindt de ontslagen arbeider/arbeidster zich ertoe, zich bij de VDAB/ACTIRIS/FOREm in te schrijven als werkzoekende en hiervan het **bewijs** te leveren. Om in fase 2 en 3 recht te hebben op verdere opvolging en begeleiding, verbindt de ontslagen arbeider/arbeidster zich ertoe te goeder trouw mee te werken aan de begeleiding en de aangeboden opleidingen te volgen.

Zodra de arbeider/arbeidster zonder voldoende rechtvaardiging bij één van deze stadia afwezig is, vervalt zijn/haar recht op iedere verdere ontslagbegeleiding van de sector.

De begeleiding **wordt** eveneens stopgezet zodra de arbeider/arbeidster een nieuwe betrekking in loondienst of als zelfstandige heeft gevonden.

Wanneer de arbeider/arbeidster een nieuwe betrekking heeft gevonden, doch die verliest binnen drie **maanden** na de indiensttreding, kan op zijn/haar verzoek de **outplacementbegeleiding worden hervat** in de fase waar ze was onderbroken.

Art. 7. Engagement van de werkgever

De werkgever dient de ontslagen arbeider/arbeidster te **informer**en over het bestaan van het sectoraal aanbod **binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.**

Art. 8. De verplichting in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis.

De ondertekenaars van deze overeenkomst verklaren dat door het invoeren van deze sectorale outplacementbegeleiding aan de wettelijke en conventionele verplichtingen van de werkgevers van de taxisector die ressorteren onder het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek wordt voldaan.

De toekenning van deze outplacementbegeleiding doet geen afbreuk aan de bepalingen van de wet op de **arbeidsovereenkomsten** in verband met het ontslag noch aan de aanvullende voordelen die door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten worden verleend.

Art. 9. Verbintenissen van de dienstverlener

De sectorale outplacementbegeleiding wordt slechts aangeboden voor zover de dienstverlener waarop de sector een beroep zal doen de verbintenissen naleeft die hem krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis, gesloten in de Nationale Arbeidsraad worden opgelegd

HOOFDSTUK IV geldigheidsduur

Art. 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2008 en is gesloten voor bepaalde duur van 1 jaar.