

Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 maart 2015 tot vastlegging van het sociaal begeleidingsplan geregeld vervoer voor rekening van de Vlaamse Vervoermaatschappij (VVM-De Lijn)

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

Artikel 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek behorend tot de subsector van het gemeenschappelijk personenvervoer over de weg en wiens activiteit bestaat uit het verzekeren van geregeld vervoer in opdracht van de Vlaamse Vervoermaatschappij alsook op de leden van hun rijdend personeel die aan de uitvoering van dit vervoer zijn toegewezen.

§ 2. Onder “geregeld vervoer” wordt verstaan het personenvervoer verricht voor rekening van de VVM en de SRWT-TEC, ongeacht de capaciteit van het voertuig en ongeacht het soort aandrijving van de gebruikte vervoermiddelen. Dit vervoer wordt verricht volgens de volgende criteria : een welbepaald traject en een welbepaald, geregeld uurrooster. De passagiers worden opgehaald en afgezet aan vooraf vastgelegde halten. Dit vervoer is toegankelijk voor iedereen, zelfs indien, in voorkomend geval, het verplicht is de reis vooraf te reserveren.

§ 3. Met “rijdend personeel” worden zowel de vrouwelijke als de mannelijke leden van het rijdend personeel bedoeld.

§ 4. Onder “Sociaal Fonds” wordt verstaan het Sociaal Fonds voor de werklieden van de ondernemingen der openbare en speciale autobusdiensten en autocardiensten, waarvan de statuten zijn vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2007 tot vaststelling van de statuten van het Sociaal Fonds voor de werklieden van de ondernemingen der openbare en speciale autobusdiensten en autocardiensten, zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2008.

Hoofdstuk II. – Context

Artikel 2. Naar aanleiding van de besparingen in het geregeld vervoer voor rekening van De Lijn en de hiermee gepaard gaande negatieve sociale gevolgen engageren de werkgevers vermeld in artikel 1 § 1 en de representatieve vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek zich ertoe om alle maatregelen te nemen die naakte ontslagen moeten vermijden dit met het oog op het behoud van een maximale tewerkstelling.

Hoofdstuk III. – Maatregelen met het oog op maximaal jobbehoud

Artikel 3. § 1. In elk bedrijf wordt overleg georganiseerd m.b.t. de opstelling van een personeelsplanning met de vertegenwoordigers van het personeel en in het bijzonder met de syndicale delegatie. In de bedrijven waar geen syndicale delegatie bestaat of werd opgericht, wordt het overleg georganiseerd met de vakbondssecretarissen (cfr. de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2007 betreffende het recht op

tussenkoms vanwege de representatieve werknemersorganisaties). Een exemplaar van deze personeelsplanning wordt bezorgd aan het Sociaal Fonds.

§ 2. De werkgevers vermeld in artikel 1 § 1 en de representatieve vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek verbinden zich er toe om de gesprekken op te starten over de hierna volgende acties en maatregelen, die het maximaal jobbehoud moeten kunnen garanderen.

§ 3. Alvorens tot ontslag te kunnen overgaan (zie ook Hoofdstuk IV), moet de werkgever het overleg respecteren.

§ 4. De maatregelen moeten eerst verplicht en in de opgesomde volgorde worden uitgeput. Uiteraard is een combinatie van maatregelen mogelijk, eventueel aangepast in functie van een tijdsbestek (vastgelegde timing).

§ 5. Alle afspraken op bedrijfsniveau worden gemaakt met respect van de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten (waaronder de sectorale).

§ 6. Over de volgende maatregelen zal overleg worden gepleegd :

- De werkgevers vermeld in artikel 1 § 1 zullen in 2015 en in 2016 principieel een wervingsstop aanhouden. Voor de jaren 2015 en 2016 wordt een wervingsplan opgesteld dat integraal deel uitmaakt van het sociaal begeleidingsplan.
- Vooraleer over te gaan tot de volgende maatregelen, wordt overgegaan tot het ontslag van de in het bedrijf tewerkgestelde en voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in aanmerking komende leden van het rijdend personeel, interimarissen en tijdelijken.
- Er wordt verplicht gebruik gemaakt van de sectorale regeling werkloosheid met bedrijfstoeslag (60 jaar en 40/31 jaar loopbaan als werknemer) om het rijdend personeel te laten afvloeien. De vrijstelling van de vervangingsplicht zal worden aangevraagd; de representatieve werkgeversorganisatie en de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek, subsector van het Vlaams geregeld vervoer, zullen aan het Sociaal Fonds voorstellen om de vereiste anciënniteit van 10 jaar in de sector te verlagen tot 8 jaar. Er kan door de werkgever facultatief gebruik gemaakt worden van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag lange loopbaan (58 jaar - 40 jaar beroepsloopbaan).
- Via arbeidsherverdelende maatregelen zal het werk onder de leden van het rijdend personeel herverdeeld worden. Dit gebeurt op de volgende manieren :
 - de verplichte herverdeling van het aantal uren tussen de leden van het rijdend personeel die overuren presteren enerzijds en diegenen die (te) weinig uren presteren anderzijds met behoud van het gewaarborgd loon;
 - de verplichte benutting van alle mogelijkheden om uitstaande overuren te recupereren;

- de vrijwillige invoering van deeltijdse arbeid, tijdskrediet, enz...;
 - oproep naar de leden van het rijdend personeel/vrijwilligers om in te stappen in een systeem van korte dagelijkse prestaties van max. 4 uur;
 - de tijdelijke werkloosheid kan worden ingevoerd. De werkgever betaalt gedurende 6 maanden een aanvullende uitkering bovenop de werkloosheidsuitkering van een nog nader te bepalen bedrag van minimum 8 EUR/dag.
- Aan het rijdend personeel kan gevraagd worden om tijdelijk een andere functie uit te oefenen of, indien mogelijk, om zijn functie op een andere plaats van tewerkstelling uit te voeren, al dan niet met een ander uurrooster. Een verandering van functie zal maar gebeuren voor zover de persoon over voldoende bekwaamheden beschikt voor die functie of ten minste de mogelijkheid heeft om de bekwaamheden op een snelle manier te verwerven. Er zal in beide gevallen eerst een beroep gedaan worden op vrijwilligers. Wanneer geen vrijwilligers gevonden worden, zal de werkgever het personeel dat de nodige bekwaamheden bezit en hiervoor in aanmerking komt, aanduiden. Het betrokken personeel behoudt zijn loonsvoorwaarden.
 - Er zal overleg gepleegd worden m.b.t. maatregelen om het inkomensverlies te beperken door een verdeling van de arbeidsprestaties (weekendprestaties – weekprestaties, nachtarbeid – dagarbeid).

Hoofdstuk IV. – Maatregelen in geval van ontslag

Artikel 4. § 1. Indien ondanks overleg en bovenstaande maatregelen naakte ontslagen toch onvermijdelijk zijn, wordt het principe van ‘last in, first out’ gehanteerd, tenzij in het akkoord met de vakbonden anders wordt bepaald (zie ook akkoord De Lijn over het gebruik van de pool).

§ 2. De werkgever vraagt binnen een termijn van 14 dagen na het ontslag aan het Sociaal Fonds om de leden van het rijdend personeel in de pool, opgericht in de schoot van het Fonds en opgenomen in de algemene voorwaarden geregeld vervoer voor rekening van De Lijn, op te nemen.

§ 3. De leden van het rijdend personeel dienen aan te geven in welke regio zij wensen tewerkgesteld te worden. De werkgevers uit deze regio, die aanwervingen plannen, en De Lijn zijn verplicht te putten uit deze pool. Bovendien zal het nodige aantal bij de werkgevers uit deze regio tewerkgestelde en voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in aanmerking komende leden van het rijdend personeel afvloeien teneinde leden van het rijdend personeel uit de pool te werk te stellen. Deze leden van het rijdend personeel blijven in de pool totdat de opzegtermijn van de voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in aanmerking komende leden van het rijdend personeel verstreken is.

§ 4. De leden van het rijdend personeel uit de pool worden aangeworven met behoud van anciënniteit.

§ 5. De Lijn zal geen badges afleveren zonder instemming van het Sociaal Fonds.

§ 6. Leden van het rijdend personeel die in het poolsysteem terecht komen, zullen gebruik kunnen maken van een wedertewerkstelling bij De Lijn (zie protocol met De Lijn).

§ 7. De werkgever vermeld in artikel 1 § 1 betaalt aan de ontslagen leden van het rijdend personeel in de pool gedurende de werkloosheidsperiode en met een maximum van 6 maanden een aanvullende uitkering bovenop de werkloosheidsuitkering ten bedrage van 200 EUR/maand.

Hoofdstuk V. – Overleg

Artikel 5. § 1. Over de toepassing van de maatregelen opgenomen in de hoofdstukken III en IV zal overleg gepleegd worden met de vertegenwoordigers van het personeel en in het bijzonder met de syndicale delegatie.

§ 2. In de bedrijven waar geen syndicale delegatie bestaat of werd opgericht, wordt het sociaal plan besproken met de vakbondssecretarissen (cfr. de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2007 betreffende het recht op tussenkomst vanwege de representatieve werknemersorganisaties).

Hoofdstuk VI. – Rol van het Sociaal Fonds

Artikel 6. Binnen de schoot van het Sociaal Fonds wordt een procedure uitgewerkt met het oog op de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk VII. – Inwerkingtreding en duur

Artikel 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 februari 2015 en houdt op uitwerking te hebben op 1 februari 2017.

Commission Paritaire du Transport et de la Logistique

Convention collective de travail du 19 mars 2015 déterminant le plan d'accompagnement social en services réguliers pour le compte de la Vlaamse Vervoermaatschappij (VVM-De Lijn)

Chapitre Ier. Champ d'application

Article 1er.

§ 1. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs qui relèvent de la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique, appartenant au sous-secteur du transport en commun de personnes par la route et dont l'activité est d'assurer des services réguliers pour le compte de la Vlaamse Vervoermaatschappij, ainsi qu'aux membres de leur personnel roulant affectés à l'exécution desdits services réguliers.

§ 2. Par services réguliers on entend le transport de personnes effectué pour le compte de la SRWT-TEC et de la VVM, quelle que soit la capacité du véhicule et quelque soit le mode de traction des moyens de transport utilisés. Ce transport est effectué selon les critères suivants: un trajet déterminé et un horaire déterminé et régulier. Les passagers sont embarqués et débarqués à des arrêts fixés au préalable. Ce transport est accessible à tous, même si, le cas échéant, il y a obligation de réserver le voyage.

§ 3. Par "membres du personnel roulant" on entend les membres du personnel féminins et masculins appartenant à la catégorie du personnel roulant.

§ 4. On entend par "Fonds Social" le Fonds Social pour les ouvriers des entreprises des services publics et spéciaux d'autobus et des services d'autocars, dont les statuts sont déterminés par convention collective de travail du 16 octobre 2007 déterminant les statuts du Fonds Social pour les ouvriers des entreprises des services publics et spéciaux d'autobus et des services d'autocars, modifiée par la convention collective de travail du 25 juin 2008.

Chapitre II. – Contexte

Article 2. Suite aux économies en services réguliers pour le compte de De Lijn et les conséquences négatives que celles-ci engendrent sur le plan social, les employeurs mentionnés sous l'article 1 § 1 ainsi que les organisations syndicales représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique s'engagent à prendre toutes les mesures visant à éviter les licenciements secs en vue du maintien d'un maximum d'emplois.

Chapitre III. – Mesures visant au maintien d'un maximum d'emplois

Article 3. § 1. Dans chaque entreprise une concertation sera organisée au sujet de la rédaction d'un planning du personnel avec les représentants du personnel et en particulier avec la délégation syndicale. Dans les entreprises n'ayant pas de délégation syndicale ou qui n'en ont pas instauré, la concertation est organisée avec les secrétaires des syndicats (voir la convention collective de travail du 28 juin 2007

d

relative au droit d'intervention des organisations des travailleurs représentatives). Un exemplaire de ce planning sera procuré au Fonds Social.

§ 2. Les employeurs mentionnés sous l'article 1 § 1 ainsi que les organisations syndicales représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique s'engagent à entamer les discussions au sujet des actions et mesures suivantes visant à garantir le maintien d'un maximum d'emplois.

§ 3. Avant de pouvoir procéder à des licenciements (voir chapitre IV), l'employeur doit respecter le processus de concertation.

§ 4. Les mesures doivent tout d'abord obligatoirement être épuisées et suivies dans l'ordre cité. Il est évident qu'une combinaison de mesures est possible, éventuellement en fonction d'un certain laps de temps (timing déterminé).

§ 5. Tous les accords au niveau de l'entreprise sont conclus en respectant les conventions collectives de travail en vigueur (dont les sectorielles).

§ 6. Des négociations seront menées au sujet des mesures suivantes:

- Les employeurs mentionnés sous l'article 1 § 1 appliqueront en principe une politique d'arrêt d'embauche en 2015 et en 2016. Pour 2015 et 2016, un plan d'embauche sera mis sur pied qui fera partie intégrale du plan d'accompagnement social.
- Avant de passer aux mesures suivantes, il sera procédé au licenciement des membres du personnel roulant occupés dans l'entreprise et qui entrent en ligne de compte pour le régime du chômage avec complément d'entreprise, des intérimaires et des temporaires.
- Il est obligatoirement fait usage de la réglementation sectorielle en matière de chômage avec complément d'entreprise (60 ans et 40/31 ans de carrière professionnelle en tant que salarié) lors du licenciement du personnel roulant. L'exonération de l'obligation de remplacement sera demandée; l'organisation représentative des employeurs et les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique, sous-secteur des services réguliers flamands, proposeront au Fonds Social de diminuer l'ancienneté requise de 10 ans dans le secteur à 8 ans. L'employeur peut facultativement faire usage du régime du chômage avec complément d'entreprise pour les longues carrières (58 ans - 40 ans de carrière professionnelle).
- Le travail sera redistribué parmi les membres du personnel roulant à l'aide de mesures de redistribution de travail. Ceci s'effectue des manières suivantes :
 - la redistribution obligatoire du nombre d'heures entre les membres du personnel roulant qui prestent des heures supplémentaires d'une part et ceux qui prestent (trop) peu d'heures d'autre part avec maintien du salaire garanti;
 - l'utilisation obligatoire de toutes les possibilités de récupération des heures supplémentaires;

- L'instauration sur base volontaire du travail à temps partiel, du crédit temps, etc... ;
 - appel lancé aux membres du personnel roulant/volontaires de passer à un système de prestations journalières de courte durée de maximum 4 heures ;
 - le chômage temporaire peut être instauré. L'employeur paiera pendant 6 mois une allocation supplémentaire en plus de l'allocation de chômage d'un montant encore à fixer de minimum 8 EUR/jour.

- Il peut être demandé au personnel roulant d'exercer temporairement une autre fonction ou, si possible, d'exercer sa fonction à un autre endroit, éventuellement avec un autre horaire. Un changement de fonction ne se fera que pour autant que la personne dispose des capacités suffisantes pour exercer cette fonction ou pour autant qu'elle dispose au moins de la possibilité d'acquérir les capacités rapidement.
 Dans les deux cas, il sera d'abord fait appel aux volontaires.
 S'il n'y a pas de volontaires, l'employeur désignera le personnel qui possède les capacités nécessaires et qui entre en ligne de compte. Le personnel concerné conserve ses conditions salariales.

- Des concertations auront lieu concernant des mesures visant à limiter la perte de revenus par le biais de la répartition des prestations de travail (prestations durant le weekend - prestations durant la semaine, prestations de nuit - prestations de jour).

Chapitre IV. – Mesures en cas de licenciement

Article 4. § 1. Si malgré la concertation et les mesures précitées des licenciements secs s'avèrent tout de même inévitables, le principe de 'last in, first out' sera appliqué à moins qu'il soit stipulé autrement dans les accords conclus avec les syndicats (voir également l'accord de De Lijn concernant l'utilisation du pool).

§ 2. Endéans les 14 jours qui suivent le licenciement, l'employeur demande au Fonds Social d'intégrer les membres du personnel roulant dans le pool créé au sein de ce Fonds et repris dans les conditions générales des services réguliers pour le compte de De Lijn.

§ 3. Les membres du personnel roulant doivent indiquer dans quelle région ils souhaiteraient être mis au travail. Les employeurs de cette région qui planifient des embauches ainsi que De Lijn sont obligés de puiser dans ce pool. De plus, un nombre nécessaire de membres du personnel roulant occupés chez les employeurs de la région et qui entrent en ligne de compte pour le régime du chômage avec complément d'entreprise sera licencié en vue de la mise au travail des membres du personnel roulant du pool. Les membres du personnel roulant restent dans le pool jusqu'à ce que le délai de préavis des membres du personnel roulant qui entrent en ligne de compte pour le régime du chômage avec complément d'entreprise soit venu à échéance.

§ 4. Les membres du personnel roulant du pool sont engagés avec maintien de leur ancienneté.

§ 5. De Lijn ne délivrera pas de badges sans l'accord du Fonds Social.

§ 6. Les membres du personnel roulant qui sont repris dans le système de pool, pourront se faire réembaucher chez De Lijn (voir protocole avec De Lijn).

§ 7. L'employeur mentionné sous l'article 1 § 1 paye aux membres du personnel roulant licenciés du pool pendant la période de chômage et avec un maximum de 6 mois une allocation supplémentaire en plus de l'allocation de chômage de 200 EUR/mois.

Chapitre V. – Concertation

Article 5. § 1. Des concertations auront lieu avec les représentants du personnel et en particulier avec la délégation syndicale concernant l'application des mesures reprises sous les chapitres III et IV.

§ 2. Dans les entreprises n'ayant pas de délégation syndicale ou qui n'en ont pas instauré, il est discuté du plan social avec les secrétaires des syndicats (voir la convention collective de travail du 28 juin 2007 relative au droit d'intervention des organisations des travailleurs représentatives).

Chapitre VI. – Rôle du Fonds Social

Article 6. Une procédure sera élaborée au sein du Fonds Social en vue de l'exécution de la présente convention collective de travail.

Chapitre VII. – Entrée en vigueur et durée

Article 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le premier février 2015 et prendra fin le premier février 2017.