

Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in de ondernemingen van geregeld, bijzondere vormen van geregeld en ongeregeld vervoer

Hoofdstuk I. - Toepassingsgebied

Artikel 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen van geregeld, bijzondere vormen van geregeld en ongeregeld vervoer die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek alsook op hun arbeiders.

§ 2. Met arbeiders wordt bedoeld de arbeiders en arbeidsters.

§ 3. Met geregeld vervoer wordt bedoeld 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.

§ 4. Met bijzondere vormen van geregeld vervoer wordt bedoeld het vervoer, ongeacht door wie het wordt georganiseerd, van bepaalde categorieën reizigers met uitsluiting van andere reizigers, voor zover dat vervoer geschiedt op de wijze van het geregeld vervoer en wordt uitgevoerd met voertuigen van meer dan 9 plaatsen (de chauffeur inbegrepen).

§ 5. Met ongeregeld vervoer wordt bedoeld het vervoer dat niet aan de definitie van geregeld, met inbegrip van de bijzondere vormen van geregeld vervoer, beantwoordt en dat met name wordt gekenmerkt door het transport van vooraf

Commission Paritaire du Transport et de la Logistique

Convention collective de travail du 21 décembre 2017

Régime de chômage avec complément d'entreprise dans les entreprises de services réguliers, de services réguliers spécialisés et de services occasionnels

Chapitre I. - Champ d'application

Article 1 . § 1. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de services réguliers, de services réguliers spécialisés et de services occasionnels ressortissant à la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique ainsi qu'à leurs ouvriers.

§ 2. On entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières.

§ 3. 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.

§ 4. Par services réguliers spécialisés on entend les services, quel que soit l'organisateur, qui assurent le transport de catégories déterminées de voyageurs, à l'exclusion d'autres voyageurs, dans la mesure où ces services sont effectués aux conditions des services réguliers et dans la mesure où ils sont effectués avec des véhicules de plus que 9 places (le chauffeur compris).

§ 5. Par services occasionnels on entend les services qui ne répondent pas à la définition des services réguliers, y compris les services réguliers spécialisés, et qui sont notamment caractérisés par

samengestelde groepen, op initiatief van een opdrachtgever of van de vervoerder zelf. Onder ongeregeld vervoer wordt eveneens verstaan de internationaal geregelde diensten over een lange afstand.

Hoofdstuk II. – Juridisch kader

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van :

- de CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, laatst gewijzigd door de CAO nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015
- de CAO nr. 124 gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen
- de CAO nr. 125 gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen

Hoofdstuk III. – Algemeen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

Artikel 3. § 1. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt vanaf de leeftijd van 62 jaar verleend aan iedere ontslagen arbeider en arbeidster, behalve om dringende reden, die 40 jaar beroepsloopbaan als arbeider en 34 jaar beroepsloopbaan als arbeidster kan rechtvaardigen. Voor de arbeidsters wordt dit 35 jaar vanaf 2019.

§ 2. De arbeiders en arbeidsters die ontslagen worden om dringende reden kunnen geen aanspraak maken op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

le fait qu'ils transportent des groupes constitués à l'initiative d'un donneur d'ordre ou du transporteur lui-même. Par services occasionnels on entend également les services réguliers internationaux à longue distance.

Chapitre II. – Cadre juridique

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- la CCT n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, modifiée dernièrement par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015
- la CCT n° 124 conclue au sein du Conseil National du Travail du 21 mars 2017 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue
- la CCT n° 125 conclue au sein du Conseil National du Travail du 21 mars 2017 fixant à titre interprofessionnel, pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue

Chapitre III. – Régime général de chômage avec complément d'entreprise

Article 3. § 1. Le régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé à l'âge de 62 ans à tout ouvrier et ouvrière licencié, sauf pour motif grave, qui peut justifier de 40 ans de carrière professionnelle pour les ouvriers et 34 ans de carrière professionnelle pour les ouvrières. Pour les ouvrières les 34 ans deviennent 35 ans à partir de 2019.

§ 2. Les ouvriers et ouvrières licenciés pour motif grave ne peuvent pas prétendre au régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 3. De arbeiders en arbeidsters moeten de leeftijd van 62 jaar bereikt hebben uiterlijk op 31 december 2019 en op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk IV. – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag lange loopbaan

Artikel 4. § 1. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt vanaf de leeftijd van 59 jaar verleend aan iedere ontslagen arbeider en arbeidster, behalve om dringende reden, die 40 jaar beroepsloopbaan als werknemer kan rechtvaardigen.

§ 2. De arbeiders en arbeidsters die ontslagen worden om dringende reden kunnen geen aanspraak maken op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§ 3. De arbeiders en arbeidsters moeten de leeftijd van 59 jaar bereikt hebben uiterlijk op 31 december 2018 en op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk V. – Bedrijfstoeslag

Artikel 5. § 1. De arbeider of arbeidster zal een aanvullende vergoeding (bedrijfstoeslag) krijgen die gelijk is aan de helft van het verschil tussen zijn/haar netto refertebezoldiging en de werkloosheidsuitkering.

§ 2. De netto refertebezoldiging is gelijk aan de brutobezoldiging van de laatste 12 gepresteerde maanden, gedeeld door 12 en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage (13,07 %) en de bedrijfsvoorheffing. Het verkregen resultaat wordt op de hogere euro afgerond. Onder brutobezoldiging wordt verstaan het geheel van de bezoldigingen en de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werknemer verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.

§ 3. Het "Sociaal Fonds voor de werklieden van de ondernemingen van openbare en speciale autobusdiensten en autocardiensten"

§ 3. Les ouvriers et les ouvrières doivent avoir atteint l'âge de 62 ans au plus tard au 31 décembre 2019 et à la fin du contrat de travail.

Chapitre IV. – Régime de chômage avec complément d'entreprise – carrière longue

Article 4. § 1. Le régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé à l'âge de 59 ans, à tout ouvrier et ouvrière licencié, sauf pour motif grave, qui peut justifier de 40 ans de carrière professionnelle.

§ 2. Les ouvriers et ouvrières licenciés pour motif grave ne peuvent pas prétendre au régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 3. Les ouvriers et les ouvrières doivent avoir atteint l'âge de 59 ans au plus tard au 31 décembre 2018 et à la fin du contrat de travail.

Chapitre V. – Complément d'entreprise

Article 5. § 1. L'ouvrier ou l'ouvrière se verra attribuer une allocation complémentaire (complément d'entreprise) égale à la moitié de la différence entre sa rémunération nette de référence et son allocation de chômage.

§ 2. La rémunération nette de référence est égale à la rémunération brute des 12 derniers mois prestés, divisée par 12 et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale (13,07%) et du précompte professionnel. Le résultat obtenu est arrondi à l'euro supérieur. Par rémunération brute, il faut comprendre l'ensemble des rémunérations et les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par le travailleur, qui ont donné lieu à retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement ne dépasse pas un mois.

§ 3. Le "Fonds Social pour les ouvriers des entreprises des services publics et spéciaux d'autobus et des services d'autocars" prend en

en speciale autobusdiensten en autocardiensten” neemt de betaling van de aanvullende vergoeding (bedrijfstoelage), de bijzondere bijdrage voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en de patronale bijdrage voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten laste op voorwaarde dat de volgende voorwaarden terzelfder tijd worden in acht genomen:

- de arbeider of arbeidster dient een anciënniteit van minimum 10 jaar in de sector te bewijzen;
- de ontslagen arbeider of arbeidster moet uitdrukkelijk te kennen geven dat hij/zij van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage gebruik wil maken.

Indien deze voorwaarden niet zijn vervuld, zullen de bedrijfstoelage en de andere lasten ten laste van de werkgever vallen.

Artikel 6. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt verleend tot de datum waarop het gewoon rustpensioen ingaat.

Hoofdstuk VI. – Bijzondere bepaling

Artikel 7. Vanaf 1 januari 2018 vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst deze van 17 december 2015 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in de ondernemingen van geregeld, bijzondere vormen van geregeld en ongeregeld vervoer, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 8 januari 2017, Belgisch Staatsblad van 21 februari 2017 (nr. 132.226).

Hoofdstuk VII. – Geldigheidsduur

Artikel 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2018 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2019, met uitzondering van hoofdstuk IV dat in werking treedt met ingang van 1 januari 2018 en ophoudt van kracht te zijn op 31 december 2018.

§ 3. Le "Fonds Social pour les ouvriers des entreprises des services publics et spéciaux d'autobus et des services d'autocars" prend en charge le paiement des allocations complémentaires (complément d'entreprise), de la cotisation spéciale pour le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la cotisation patronale pour le régime de chômage avec complément d'entreprise sous les conditions cumulatives suivantes :

- l'ouvrier ou l'ouvrière doit pouvoir justifier d'une ancienneté minimum de 10 ans dans le secteur;
- l'ouvrier ou l'ouvrière licencié(e) doit faire connaître expressément son désir de faire usage de la possibilité du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Si ces conditions ne sont pas réunies, le complément d'entreprise et les autres charges seront à charge de l'employeur.

Article 6. Le régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé jusqu'à la date à laquelle la pension de retraite normale prend cours.

Chapitre VI. - Disposition particulière

Article 7. A partir du 1er janvier 2018, cette convention collective de travail remplace celle du 17 décembre 2015, concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans les entreprises de services réguliers, de services réguliers spécialisés et de services occasionnels, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 8 janvier 2017, Moniteur Belge du 21 février 2017 (n° 132.226).

Chapitre VII. – Durée de validité

Article 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2018 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2019, à l'exception du chapitre IV qui produit ses effets le 1er janvier 2018 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.