

<p>Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek</p> <p><i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2013</i></p> <p>Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in de ondernemingen van geregeld, bijzondere vormen van geregeld en ongeregeld vervoer</p> <p><i>Hoofdstuk I. - Toepassingsgebied</i></p> <p>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.</p> <p>§ 2. Met arbeiders wordt bedoeld de arbeiders en arbeidsters.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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).</p> <p>§ 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</p>	<p>Commission Paritaire du Transport et de la Logistique</p> <p><i>Convention collective de travail du 19 septembre 2013</i></p> <p>Régime de chômage avec complément d'entreprise dans les entreprises de services réguliers, de services réguliers spécialisés et de services occasionnels</p> <p><i>Chapitre I. - Champ d'application</i></p> <p>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.</p> <p>§ 2. On entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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).</p> <p>§ 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 le fait qu'ils transportent des groupes constitués à</p>
--	---

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. – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Artikel 2 § 1. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt vanaf de leeftijd van 58 jaar verleend aan iedere ontslagen arbeider en arbeidster, behalve om dringende reden, die 38 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.

Artikel 3. § 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 vermindert 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 autocardiensdiensten" neemt de betaling van de aanvullende vergoeding (bedrijfstoeslag), de bijzondere bijdrage voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en de patronale bijdrage voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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;

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. - Régime de chômage avec complément d'entreprise

Article 2 . § 1. Le régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé à chaque ouvrier et ouvrière licencié à partir de l'âge de 58 ans, sauf pour motif grave, qui peut justifier de 38 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.

Article 3 . § 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 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

<ul style="list-style-type: none"> - de arbeider of arbeidster moet de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst; - de ontslagen arbeider of arbeidster moet uitdrukkelijk te kennen geven dat hij/zij van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gebruik wil maken. <p>Indien deze voorwaarden niet zijn vervuld, zullen de bedrijfstoeslag en de andere lasten ten laste van de werkgever vallen.</p> <p>Artikel 4. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt verleend tot de datum waarop het gewoon rustpensioen ingaat.</p> <p><i>Hoofdstuk III. – Bijzondere bepalingen</i></p> <p>Artikel 5. § 1. Geen enkele werkloze met bedrijfstoeslag mag werken in de in artikel 1. vermelde ondernemingen.</p> <p>§ 2. De partijen verbinden zich ertoe om een alternatieve en/of aanvullende regeling uit te werken, teneinde in een structurele oplossing van de rekruteringsproblematiek in de sector te voorzien.</p> <p>Artikel 6. Vanaf 1 januari 2014 vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst deze van 15 september 2011 betreffende het conventioneel brugpensioen in de ondernemingen van geregeld, bijzondere vormen van geregeld en ongeregeld vervoer, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 21 januari 2013, Belgisch Staatsblad van 18 april 2013.</p> <p><i>Hoofdstuk IV. – Geldigheid</i></p> <p>Artikel 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014.</p>	<p>secteur;</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ouvrier ou l'ouvrière doit avoir atteint l'âge de 58 ans le jour de la fin du contrat de travail; - 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. <p>Si ces conditions ne sont pas réunies, le complément d'entreprise et les autres charges seront à charge de l'employeur.</p> <p>Article 4. Le régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé jusqu'à la date à laquelle la pension de retraite normale prend cours.</p> <p><i>Chapitre III. - Dispositions particulières</i></p> <p>Article 5. §1. Aucun chômeur avec complément d'entreprise ne peut travailler dans les entreprises mentionnées à l'article 1er.</p> <p>§ 2. Les parties s'engagent à réaliser un système alternatif et/ou complémentaire et ce afin de régler d'une façon structurelle la problématique de recrutement de personnel dans le secteur.</p> <p>Article 6 . A partir du 1er janvier 2014, cette convention collective de travail remplace celle du 15 septembre 2011, concernant la prépension conventionnelle dans les entreprises de services réguliers, de services réguliers spécialisés et de services occasionnels, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 21 janvier 2013, Moniteur Belge du 18 avril 2013.</p> <p><i>Chapitre IV. – Validité</i></p> <p>Article 7 . La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2014 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.</p>
---	---