

Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2021 tot vastlegging van het sociaal begeleidingsplan voor het rijdend personeel dat vraagafhankelijk vervoer verricht 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 “rijdend personeel vraagafhankelijk vervoer” wordt verstaan het rijdend personeel als dusdanig aangeduid op basis van de methodologie opgenomen in artikel 3, § 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 5. Onder “Sociaal Fonds” wordt verstaan het Sociaal Fonds voor de werklieden van de ondernemingen der openbare en speciale autobusdiensten en autocardiens, 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 autocardiens, zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2008.

Hoofdstuk II. – Context

Artikel 2. Naar aanleiding van de implementatie van basisbereikbaarheid, de daaraan gekoppelde stopzetting van de contracten vraagafhankelijk vervoer (belbus) in opdracht van De Lijn en de hiermee gepaard gaande negatieve sociale gevolgen voor het rijdend personeel dat dit vraagafhankelijk vervoer verricht, engageren de werkgevers vermeld in artikel 1, § 1 en de representatieve vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de Autobussen en Autocars 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 betrokken 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 tussenkomst vanwege de representatieve werknemersorganisaties). Een exemplaar van deze personeelsplanning wordt bezorgd aan het Sociaal Fonds.

§ 2. Alvorens over te gaan tot het overleg waarvan sprake in § 3, worden de betrokken chauffeurs vraagafhankelijk vervoer als volgt aangeduid :

- a. Berekening van het aantal betrokken VTE's op basis van belbusprestaties in Q1 + Q2/2021
- b. Betrokken chauffeurs:
 - i. Chauffeurs met 100% belbusprestaties
 - ii. Chauffeurs met gemengde prestaties (belbus/gewoon geregeld vervoer):
 1. Berekening van het aandeel van belbusprestaties t.o.v. de totale prestaties in uren in Q1/2021
 2. Chauffeurs met het grootste aandeel belbusprestaties tot het aantal berekende VTE's is bereikt.

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

§ 4. De maatregelen moeten eerst verplicht en in de opgesomde volgorde worden uitgeput. Uiteraard is een combinatie van maatregelen mogelijk

§ 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 leden van het rijdend personeel tewerkgesteld in het vraagafhankelijk vervoer, die in aanmerking komen voor de sectorale regeling werkloosheid met bedrijfstoelage (op de dag van ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst 62 jaar en 40/37 jaar loopbaan als werknemer tot 31/12/2021; 59 jaar en 40 jaar loopbaan als werknemer tot 30/06/2021) kunnen hier facultatief gebruik van maken. De vrijstelling van de vervangingsplicht zal worden aangevraagd (enkel voor SWT lange loopbaan).
- Via arbeidsherverdelende maatregelen zal het werk onder alle 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 vraagafhankelijk vervoer verrichten 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.

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. Het principe van ‘last in, first out’ wordt toegepast binnen de rol waarin het rijdend personeel vraagafhankelijk vervoer werkt.

§ 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.

§ 4. De werkgevers uit deze regio, die aanwervingen plannen, zijn verplicht te putten uit deze pool. De werkgever die een werknemer uit de pool aanwerft, zorgt voor de nodige begeleiding en opleiding om de diensten in het geregeld vervoer in opdracht van De Lijn te kunnen uitvoeren.

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

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

§ 7. De werkgever vermeld in artikel 1, § 1, biedt de ontslagen leden van het rijdend personeel die op basis van de toepasselijke wetgeving hiervoor in aanmerking komen, een outplacementbegeleiding aan.

De sociale partners onderzoeken hoe de ontslagen leden van het rijdend personeel die niet in aanmerking komen voor outplacement, door middel van sectorale opleidingen of initiatieven kunnen geheroriënteerd worden naar een andere functie binnen de sector van het collectief personenvervoer per autobus en autocar.

§ 8. 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 oktober 2021 en houdt op uitwerking te hebben op 31 december 2023.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Commission Paritaire du Transport et de la Logistique

Convention collective de travail du 16 septembre 2021 déterminant le plan d'accompagnement social pour le personnel roulant qui effectue du transport à la demande 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. Par "membres du personnel roulant affecté au transport à la demande" on entend le personnel roulant désigné tel quel sur base de la méthodologie reprise à l'article 3 § 2 de la présente convention collective de travail.

§ 5. 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 à l'instauration de l'accessibilité de base et à l'arrêt des contrats transport à la demande (belbus) pour le compte de De Lijn et suite aux conséquences sociales négatives pour le personnel roulant qui effectue ce transport à la demande, les employeurs mentionnés sous l'article 1, § 1 ainsi que les organisations syndicales représentatives représentées au sein de la Souscommission Paritaire pour les Autobus et les Autocars 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

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

§ 2. Avant de procéder à la concertation mentionnée au § 3, les chauffeurs affectés au transport à la demande concernés sont désignés comme suit :

- a. Calcul du nombre d'ETP concernés sur base des prestations belbus pendant les Q1 + Q2/2021
- b. Chauffeurs concernés :
 - i. Chauffeurs avec des prestations belbus à 100%
 - ii. Chauffeurs avec des prestations mixtes (belbus/services réguliers):
 1. Calcul de la part des prestations belbus dans la totalité des prestations exprimées en nombre d'heures pendant le Q1/2021
 2. Chauffeurs avec la part de prestations belbus la plus élevée jusqu'au moment où le nombre d'ETP calculé est atteint.

§ 3. Les employeurs mentionnés sous l'article 1, § 1 ainsi que les organisations syndicales représentatives représentées au sein de la Souscommission Paritaire pour les Autobus et les Autocars s'engagent à entamer les discussions au sujet des actions et mesures suivantes visant à garantir le maintien d'un maximum d'emplois.

§ 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.

§ 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 membres du personnel roulant occupés au transport à la demande qui entrent en compte pour la réglementation sectorielle relative au chômage avec complément d'entreprise (le jour de la signature de la présente convention collective de travail : 62 ans et 40/37 ans de carrière professionnelle en tant que salarié jusqu'au 31/12/2021; 59 ans et 40 ans de carrière professionnelle en tant que salarié jusqu'au 30/06/2021) peuvent en faire usage facultativement. L'exonération de l'obligation de remplacement sera demandée (uniquement pour le RCC longue carrière).
- Le travail sera redistribué parmi tous 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 effectuent du transport à la demande 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.

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. Le principe du 'last in, first out' est appliqué au sein du (tour de) rôle dans lequel le personnel roulant affecté au transport à la demande travaille.

§ 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.

§ 4. Les employeurs de cette région qui planifient des embauches sont obligés de puiser dans ce pool. L'employeur qui engage un travailleur du pool, organise l'accompagnement et la formation afin que le travailleur puisse effectuer les services réguliers pour le compte de De Lijn.

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

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

§ 7. L'employeur mentionné sous l'article 1, § 1 fait une offre d'outplacement aux membres du personnel roulant licenciés qui entrent en ligne de compte pour cela.

Les partenaires sociaux examinent comment les membres du personnel roulant licenciés qui n'entrent pas en ligne de compte pour l'outplacement, peuvent être ré-orientés vers une autre fonction au sein du secteur du transport de personnes collectif par autobus et autocars par le biais de formations ou d'initiatives sectorielles.

§ 8. 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 1^{er} octobre 2021 et prendra fin le 31 décembre 2023.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le secrétaire.