

Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 oktober 2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar voor werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de goederenbehandeling voor rekening van derden die gewerkt hebben in een zwaar beroep en een loopbaan van 35 jaar kunnen bewijzen

Artikel 1. Toepassingsgebied

§1. Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Sub-comité 140.03 voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden.

§2. Onder "werknemers" wordt verstaan de arbeiders en arbeidsters aangegeven in de RSZ-categorie 083 met werknemerskengetal 015 of 027.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Artikel 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

Commission Paritaire du Transport et de la Logistique

Convention collective de travail du 21 octobre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans pour les travailleurs occupés dans les entreprises du transport de choses par voie terrestre pour compte de tiers et de la manutention de choses pour compte de tiers qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui peuvent justifier d'une carrière de 35 ans

Article 1er. Champ d'application

§1. Cette CCT est d'application pour les employeurs et leurs travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire 140.03 pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers

§ 2. Par "travailleurs" on entend les ouvriers et les ouvrières déclarés dans la catégorie ONSS 083 sous le code travailleur 015 ou 027.

Par "travailleurs", il faut entendre : les travailleurs masculins et féminins.

Article 2. Bases juridiques

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

Artikel 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en moet toegelaten zijn tot het werkloosheidsstelsel.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste is 35 jaar voor een werknemer tewerkgesteld als loontrekkende in een zwaar beroep en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

Van deze 35 jaar moeten :

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als "zwaar beroep" beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak,

Article 3. Conditions d'octroi

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail et doit être admis au régime de chômage.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 35 ans en tant que travailleur salarié ayant été occupé dans le cadre d'un métier lourd et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

De ces 35 ans :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches

op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.

Onder "permanent" verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Artikel 4. De bedrijfstoeslag

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt bedoeld onder :

SFTL" : het "Sociaal Fonds Transport en Logistiek" opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juli 1973 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid, genaamd "Sociaal Fonds voor het vervoer van goederen met motorvoertuigen" en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 5 december 1973 (Belgisch Staatsblad van 15 januari 1974), veelvuldig gewijzigd.

Berekening van de bedrijfstoeslag

Het netto-refertemaandloon wordt in verschillende stappen berekend:

journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures.

Par "permanent" il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Article 4. Le complément d'entreprise

Pour l'application de la présente convention, on entend par :

"FSTL" : le "Fonds Social Transport et Logistique" institué par la convention collective de travail du 19 juillet 1973 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds Social pour le transport de choses par véhicules automobiles" et fixant ses statuts, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 5 décembre 1973 (Moniteur belge du 15 janvier 1974), modifiée à plusieurs reprises.

Calcul du complément d'entreprise

La rémunération mensuelle nette de référence est calculée en plusieurs étapes :

1. Berekening van het bruto refertedagloon

Het bruto refertedagloon wordt bekomen door de bruto lonen voor effectieve prestaties van de laatste 12 maanden voorafgaand aan de effectieve uitdienstdatum te delen door het aantal dagen met effectieve prestaties in deze referteperiode.

In geval de werknemer gedurende heel de periode van 12 maanden voorafgaand aan de effectieve uitdienstdatum, arbeidsongeschikt was, wordt het bruto refertedagloon berekend door het brutobedrag van de verbrekingsvergoeding te delen door het overeenstemmende aantal dagen.

In geval van onvolledig gewerkte dagen bij deeltijds tijdskrediet of deeltijdse tewerkstelling (maar gelijkgesteld met een voltijdse tewerkstelling voor de werkloosheid), is het bruto refertedagloon gelijk aan de som van alle bruto loonelementen gedeeld door het resultaat van de volgende bewerking:

$$\frac{\sum \text{aantal effectieve arbeidsdagen}}{\text{aantal arbeidsdagen per week}}$$

vermenigvuldigd met (tewerkstellingsbreuk x aantal dagen van het dagenstelsel)

2. Berekening van het bruto refertemaandloon

Het bruto refertedagloon wordt in het 5 dagenstelsel vermenigvuldigd met 65/3 en in het zesdagenstelsel met 78/3. Zo bekomt men het bruto refertemaandloon.

In geval van tijdskrediet of van thematisch verlof zal voor de berekening van het bruto refertemaandloon rekening gehouden worden met het dagenstelsel waarin de werknemer voordien werkte.

3. Berekening van het netto refertemaandloon

Het bruto refertemaandloon (begrensd zoals bepaald in artikel 6 van de NAR-CAO nr.17) wordt verminderd

1. Calcul de la rémunération journalière brute de référence

La rémunération journalière brute de référence s'obtient en divisant les salaires bruts pour des prestations effectives des 12 derniers mois précédant la date de départ effectif, par le nombre de jours de prestations effectives dans cette période de référence.

Dans le cas où un travailleur a été en incapacité de travail pendant toute la période de 12 mois précédant la date de départ effectif, la rémunération journalière brute de référence se calcule en divisant le montant brut de l'indemnité de rupture de contrat par le nombre de jours correspondant.

En cas de journées de travail incomplètes dans le cadre de crédit-temps partiel ou de travail partiel (mais assimilé à un emploi à temps plein en matière de chômage), la rémunération journalière brute de référence est égale à la somme de tous les éléments de salaire brut divisée par le produit de l'opération suivante :

$$\frac{\sum \text{nombre de jours effectifs de travail}}{\text{nombre de jours de travail par semaine}}$$

multiplié par (fraction d'emploi x nombre de jours du régime de jours)

2. Calcul de la rémunération mensuelle brute de référence

La rémunération journalière brute de référence est dans un régime de 5 jours multipliée par 65/3 et dans un régime de 6 jours par 78/3. Ceci correspond à la rémunération mensuelle brute de référence.

En cas de crédit-temps, ou de congé thématique, il sera tenu compte, pour le calcul de la rémunération mensuelle brute de référence, du régime de jours dans lequel le travailleur travaillait auparavant.

3. Calcul de la rémunération mensuelle nette de référence

La rémunération mensuelle brute de référence (plafonnée comme stipulé dans l'article 6 de la

met de persoonlijke RSZ-bijdragen na verrekening van de eventuele werkbonus, alsook met de normale bedrijfsvoorheffing na verrekening van de eventuele verminderingen op de bedrijfsvoorheffing.

Het netto referfemaandloon dat zo wordt berekend, wordt op de euro naar boven afgerond.

Terugbetaling van de bruto bedrijfsstoelag

Voor de werknemers, bedoeld in artikel 1, §2, kan de werkgever terugbetaling bekomen van de bedrijfsstoelag door tussenkomst van het SFTL mits hij :

- sedert minstens 1 jaar voorafgaand aan de effectieve uitdienstdatum behoort tot de RSZ-categorie 083;
- en behoort tot de RSZ-categorie 083 gedurende de periodes waarvoor hij bedrijfsstoelag terugvordert van het SFTL.

Het SFTL kan voor de uitvoering hiervan beschikken over een bijdrage van 0,15 % die inbegrepen is in de patronale bijdrage bepaald overeenkomstig artikel 12 van zijn statuten.

De bedrijfsstoelag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfsstoelag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfsstoelag blijft ten laste van het SFTL in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

De bedrijfsstoelag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referfemaandloon en de werkloosheidsuitkering.

CCT-CNT n°17) est diminuée des cotisations personnelles ONSS après avoir tenu compte du bonus à l'emploi éventuel, ainsi que de la retenue normale du précompte professionnel après application des réductions éventuelles sur le précompte professionnel.

La rémunération mensuelle nette de référence ainsi obtenue est arrondie à l'euro supérieur.

Remboursement du complément d'entreprise

Pour les travailleurs visés à l'article 1, §2, l'employeur peut obtenir le remboursement du complément d'entreprise par l'intermédiaire du FSTL pour autant que cet employeur :

- appartienne à la catégorie ONSS 083 depuis au moins 1 an précédant la date de départ effectif ;
- et qu'il appartienne à la catégorie ONSS 083 durant les périodes pour lesquelles il demande au FSTL le remboursement du complément d'entreprise.

A cet effet le FSTL pourra disposer d'une cotisation de 0,15% comprise dans la cotisation patronale fixée conformément à l'article 12 de ses statuts.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge du FSTL en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n°17 précitée et est égal à la moitié de la différence entre la rémunération mensuelle nette de référence et l'allocation de chômage.

Artikel 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Artikel 6. Slotbepalingen

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en is geldig tot 30 juni 2023.

§2. Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens drie maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor het Vervoer en de Logistiek, die zonder verwijl de betrokken partijen in kennis zal stellen.

De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemde aangetekende brief.

Article 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Article 6. Dispositions finales

§1. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

§2. Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit se faire au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique, qui en avisera sans délai les parties intéressées.

Le délai de préavis de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.