

**d'entreprise*

Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek
Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019
gesloten in het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden en de goederenbehandeling voor rekening van derden.

Commission Paritaire du Transport et de la Logistique
Convention collective de travail du 17 octobre 2019
conclue au sein de la Commission paritaire du transport et de la logistique, relative au régime de chômage avec complément ~~*~~ 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.

HOOFDSTUK I : Toepassingsgebied

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers ressorterend onder het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek en behorend tot de subsectoren voor het goederen-vervoer ten lande voor rekening van derden en/ of tot de subsector voor goederenbehandeling voor rekening van derden alsook op hun werknemers, conform het koninklijk Besluit van 7 mei 2007 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 13 maart 1973 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het vervoer en van het Koninklijk Besluit van 6 april 1995 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 31.05.2007).

§2. Onder "subsector voor het goederenvervoer ten lande voor rekening van derden", wordt bedoeld de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek en die zich inlaten met :

1°. Het goederenvervoer over de weg voor rekening van derden door middel van een voertuig met of zonder motor voor hetwelk een vervoervergunning vereist is welke door de bevoegde overheid afgeleverd werd;

2°. Het goederenvervoer over de weg voor rekening van derden door middel van een voertuig met of zonder motor voor hetwelk geen vervoervergunning vereist is ;

3°. Het verhuren met chauffeur van voertuigen met of

CHAPITRE I : Champ d'application

Article 1.

§1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique et appartenant au sous-secteur du transport de choses par voie terrestre pour compte de tiers et/ou au sous-secteur de la manutention de choses pour compte de tiers ainsi qu'à leurs travailleurs, conformément à l'arrêté royal du 7 mai 2007, modifiant l'arrêté royal du 13 mars 1973 instituant la Commission paritaire du transport et fixant sa dénomination et sa compétence et l'arrêté royal du 6 avril 1995 instituant la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes et fixant sa dénomination et sa compétence (paru dans le Moniteur belge du 31.05.2007).

§2. Par "sous-secteur du transport de choses par voie terrestre pour compte de tiers", on entend les employeurs qui ressortissent à la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique et qui effectuent :

1°. Le transport de choses par route pour compte de tiers au moyen d'un véhicule motorisé ou non pour lequel une autorisation de transport délivrée par l'autorité compétente est exigée ;

2°. Le transport de choses par route pour compte de tiers au moyen d'un véhicule motorisé ou non pour lequel une autorisation de transport n'est pas exigée;

3°. La location avec chauffeur de véhicules motorisés

zonder motor bestemd voor het goederenvervoer ten lande, voertuigen voor dewelke een ver-voervergunning vereist is welke door de bevoegde overheid afgeleverd werd ;

4°. Het verhuren met chauffeur van voertuigen met of zonder motor bestemd voor het goederenvervoer ten lande, voertuigen voor dewelke geen ver-voervergunning vereist is ;

Voor de toepassing van deze collectieve arbeids-overeenkomst worden de taxibestelwagens, met name de voertuigen waarvan het laadvermogen gelijk is aan of kleiner is dan 500 kilogrammen en uitgerust met een taximeter, beschouwd als voer-tuigen voor dewelke geen vervoervergunning vereist is.

§3. Onder “subsector voor goederenbehandeling voor rekening van derden”, wordt bedoeld de werk-gevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek en die, buiten de havenzones, zich inlaten met :

1° alle behandeling van goederen voor rekening van derden ter voorbereiding van het vervoer en/of ter afwerking van het vervoer, ongeacht het gebruikt vervoermiddel ;

2° en/of alle logistieke diensten ter voorbereiding van het vervoer van goederen voor rekening van derden en/of ter afwerking van dit vervoer, ongeacht het gebruikte vervoermiddel.

Onder logistieke activiteiten wordt verstaan: ontvangst, opslag, weging, verpakking, etikettering, voorbereiding van bestellingen, beheer van voorraden of verzending van grondstoffen, goederen of producten in de verschillende stadia van hun economische cyclus, zonder dat er nieuwe half-afgewerkte of afgewerkte producten worden voortgebracht.

Onder voor rekening van derden wordt verstaan: het uitvoeren van logistieke activiteiten voor andere natuurlijke of rechtspersonen en onder voorwaarde dat de

ou non destinés au transport de marchandises par voie terrestre, véhicules pour lesquels une autorisation de transport délivrée par l'autorité compétente est exigée ;

4°. La location avec chauffeur de véhicules motorisés ou non destinés au transport de marchandises par voie terrestre, véhicules pour lesquels une autorisation de transport n'est pas exigée ;

Pour l'application de cette convention collective de travail, les taxis-camionnettes, à savoir les véhicules dont la charge utile est égale ou inférieure à 500 kilogrammes et équipés d'un taximètre, sont considérés comme des véhicules pour lesquels une autorisation de transport n'est pas exigée.

§3. Par “sous-secteur de la manutention de choses pour compte de tiers”, on entend les employeurs qui ressortissent à la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique et qui, en dehors des zones portuaires :

1° effectuent toute manutention de choses pour compte de tiers en vue de leur transport et/ou consécutive au transport, peu importe le mode de transport utilisé ;

2° et/ou fournissent les services logistiques en vue du transport de choses pour compte de tiers et/ou faisant suite au transport de choses pour compte de tiers, peu importe le mode de transport utilisé.

Par « activités logistiques », on entend : réception, stockage, pesage, conditionnement, étiquetage, préparation de commandes, gestion des stocks ou expédition de matières premières, biens ou produits aux différents stades de leur cycle économique, sans que ne soient produits de nouvelles matières premières, biens ou produits semi-finis ou finis.

Par "pour le compte de tiers", il faut entendre: la réalisation d'activités logistiques pour le compte d'autres personnes morales ou physiques et à

ondernemingen die voor rekening van derden logistieke activiteiten uitoefenen op geen enkel ogenblik eigenaar van de betrokken grondstoffen, goederen of producten worden.

Met ondernemingen die voor rekening van derden logistieke activiteiten uitoefenen worden gelijk-gesteld de ondernemingen die bij verbonden vennootschappen van de groep grondstoffen, goederen of producten aankopen en deze grondstoffen, goederen of producten verkopen aan verbonden vennootschappen van de groep en in zoverre deze grondstoffen, goederen of producten tevens het voorwerp zijn van logistieke activiteiten.

Onder een groep van verbonden vennootschappen wordt verstaan de verbonden vennootschappen die tevens voldoen aan de voorwaarden gesteld in artikel 11,1° van de wet van 7 mei 1999 betreffende het Wetboek van vennootschappen.

Het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek is niet bevoegd voor de ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen en de daarmee gelijkgestelde ondernemingen wanneer deze logistieke activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een productie- of handelsactiviteit waarbij deze logistieke activiteiten opgenomen zijn in de bevoegdheid van een specifiek paritair comité.

§3. Onder “werknemers” wordt verstaan: de arbeiders en arbeidsters, aangegeven in de RSZ – categorie 083 met werknemerskengetal 015 of 027.

HOOFDSTUK II : juridisch kader

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het protocolakkoord voor de jaren 2019-2020, gesloten op 27 juni 2019.

HOOFDSTUK III. – Begrippen

condition que les entreprises qui exercent pour le compte de tiers des activités logistiques ne deviennent à aucun moment propriétaires des matières premières, biens ou produits concernés.

Sont assimilées aux entreprises qui exercent pour le compte de tiers des activités logistiques, les entreprises qui achètent auprès d'entreprises liées du groupe des matières premières, biens ou produits et vendent ces matières premières, biens ou produits aux entreprises liées du groupe et pour autant que ces matières premières, biens ou produits fassent en outre l'objet d'activités logistiques.

Par "groupe d'entreprises liées", on entend les entreprises liées qui répondent, en outre, aux conditions fixées à l'article 11, 1° de la loi du 7 mai 1999 contenant le Code des sociétés.

La Commission Paritaire du Transport et de la Logistique n'est pas compétente pour les entreprises qui exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques et les entreprises assimilées lorsque ces activités logistiques constituent un élément indissociable d'une activité de production ou de commerce pour autant que ces activités logistiques soient reprises dans le champ de compétence d'une commission paritaire spécifique.

§3. Par « travailleurs » on entend les ouvriers et ouvrières, déclarés dans la catégorie ONSS 083 sous le code travailleur 015 ou 027.

CHAPITRE II: Cadre juridique

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du protocole d'accord pour les années 2019-2020, conclu le 27 juin 2019.

CHAPITRE III. – Définitions

Artikel 4.

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), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 1993, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 5 april 1994 (Belgisch Staatsblad van 16 juni 1994) en gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 1997, houdende wijziging van de benaming van het “Sociaal Fonds voor het vervoer van goederen met voertuigen” in “Sociaal Fonds voor het Goederenvervoer en aanverwante activiteiten voor rekening van derden” en wijziging van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 25 november 1999 (Belgisch Staatsblad van 28 december 1999), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2004, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 augustus 2005 (BS 23 november 2005), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2007 betreffende de wijziging van de benaming van het ‘Sociaal Fonds voor het goederenvervoer en aanverwante activiteiten voor rekening van derden’ in ‘Sociaal Fonds Transport en Logistiek’ algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 18 mei 2008 (BS 10 juni 2008), alsook de CAO van 15/09/2011 (106705) betreffende de wijziging van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid « Sociaal Fonds Transport en Logistiek » geregistreerd onder nummer 106705/CO/140.0409 en laatst gewijzigd bij CAO van 16/02/2012 betreffende wijziging van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid “Sociaal Fonds Transport en Logistiek”, geregistreerd onder nummer 109264/CO/140.0409.

HOOFDSTUK IV : Toekenningsvoorwaarden

Artikel 5

Article 4.

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 par la convention collective de travail du 8 juillet 1993, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 5 avril 1994 (Moniteur belge du 16 juin 1994) et modifiée par la convention collective de travail du 15 mai 1997 portant modification de la dénomination du “Fonds Social pour le transport de choses par véhicules automobiles” en “Fonds Social du Transport de Marchandises et des activités connexes pour compte de tiers” et modifiant ses statuts, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 25 novembre 1999 (Moniteur belge du 28 décembre 1999), modifiée par la convention collective de travail du 27 septembre 2004, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 août 2005 (MB 23 novembre 2005), modifiée par la convention collective du 16 octobre 2007 portant modification de la dénomination du « Fonds Social du transport de marchandises et des activités connexes pour compte de tiers » en « Fonds Social Transport et Logistique », rendue obligatoire par Arrêté Royal du 18 mai 2008 (MB 10 juin 2008) , ainsi que la CCT du 15/09/2011 (106705) relative à la modification des statuts du fonds de sécurité d’existence « Fonds Social Transport et Logistique » enregistrée sous le numéro 106705/CO/140.0409 et modifiée par la CCT du 16/02/2012 relative à la modification des statuts du fonds de sécurité d’existence « Fonds Social Transport et Logistique » enregistrée sous le numéro 109264/CO/140.0409.

CHAPITRE IV : Conditions d’octroi

Article 5

Er wordt een aanvullende vergoeding voor werkloosheid met bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever toegekend onder de volgende voorwaarden, waaraan cumulatief moet zijn voldaan:

- de arbeider moet ontslagen zijn zonder dat dit om een dringende reden mag zijn
- de arbeider moet toegelaten zijn tot het werkloosheidstelsel
- de ontslagen arbeider moet uitdrukkelijk bekend maken van de mogelijkheid tot werkloosheid met bedrijfstoeslag gebruik te willen maken
- de arbeider moet ontslagen zijn tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomsten die in de NAR werden afgesloten en de leeftijd voor toegang tot de specifieke stelsels van SWT vastleggen
- de arbeider moet de vereiste leeftijd uiterlijk gedurende de leeftijdsreferentieperiode die de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst(en) aangeeft/aangeven en bovendien uiterlijk op het einde van zijn arbeidsovereenkomst, bereikt hebben :
 - wanneer de opzeggingstermijn afloopt tijdens de bovenvermelde referentieperiode, moet de leeftijd uiterlijk op de laatste dag van de opzegtermijn bereikt zijn
 - wanneer de opzeggingstermijn afloopt buiten de bovenvermelde referentieperiode, moet de leeftijd binnen de bovenvermelde referentieperiode bereikt zijn
 - in geval van onmiddellijke verbreking moet de leeftijd bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst
- de arbeider moet voldoen aan de voorwaarde van beroepsverleden vereist door het specifieke stelsel dat van toepassing is op het einde van zijn

Une indemnité complémentaire de chômage avec complément d'entreprise est octroyée à charge de l'employeur, sous les conditions cumulatives suivantes:

- le travailleur doit être licencié sans que cela ne soit pour motif grave
- l'ouvrier doit être admissible au régime du chômage
- l'ouvrier licencié doit faire connaître expressément son désir de faire usage de la possibilité du chômage avec complément d'entreprise
- L'ouvrier doit être licencié pendant la période de validité de cette convention collective de travail et des conventions collectives de travail concernées qui sont conclues dans le CNT et qui fixent l'âge d'accès aux régimes spécifiques de RCC
- L'ouvrier doit avoir atteint l'âge requis au plus tard pendant la période de référence à l'âge indiquée dans la (les) convention(s) collective (s) de travail et aussi au plus tard à la fin de son contrat de travail :
 - Lorsque le délai de préavis prend fin pendant la période de référence susmentionnée, l'âge doit être atteint au plus tard le dernier jour du délai de préavis.
 - Lorsque le préavis prend fin en dehors de la période de référence susmentionnée, l'âge doit être atteint dans la période de référence susmentionnée.
 - En cas de rupture immédiate, l'âge doit être atteint à la fin du contrat de travail.
- l'ouvrier doit remplir la condition de passé professionnel requise par le régime spécifique applicable à la fin de son contrat de travail

Les ouvriers pourront bénéficier du chômage avec complément d'entreprise jusqu'à la date à laquelle leur

arbeidsovereenkomst

pension de retraite normale prend cours.

De arbeiders zullen van de werkloosheid met bedrijfstoelage gebruik kunnen maken tot op de datum waarop hun rustpensioen ingang vindt.

HOOFDSTUK V : *Omkadering*

Artikel 6

- de Wet van 12 april 2011 houdende de aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, gewijzigd bij de wet van 29 maart 2012 (BS 30.03.2011) houdende diverse bepalingen (I)
- het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
- het KB van 30 januari 2017 tot wijziging van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en tot wijziging van het KB van 30 december 2014 tot wijziging van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
- de **CAO 17**: collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 - gesloten in de Nationale Arbeidsraad - tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde arbeiders/arbeidsters indien zij worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 bis van 29 januari 1976, nr. 17 nonies van 7 juni 1983, nr. 17 duodevicies van 26 juli 1994, nr. 17 vicies van 17 december 1997, nr. 17 vicies quater van 19 december 2001, nr. 17 vicies sexies van 7 oktober 2003, nr. 17 tricies van 19 december 2006, nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015, nr. 17 tricies septies van 15 december 2015 en nr. 17/38 van 19 december 2017

CHAPITRE V: *Encadrement*

Article 6

- la Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et en exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, modifiée par la Loi du 29 mars 2012 (MB 30.03.2011) portant des dispositions diverses (I)
- l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise
- l'AR du 30 janvier 2017 modifiant l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime avec complément d'entreprise et modifiant l'AR du 30 décembre 2014 modifiant l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise
- la **CCT 17**: convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 - conclue au sein du Conseil national du Travail - instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains ouvriers/ouvrières âgés, en cas de licenciement, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17 bis du 29 janvier 1976, n° 17 nonies du 7 juin 1983, n° 17 duodevicies du 26 juillet 1994, n° 17 vicies du 17 décembre 1997, n° 17 vicies quater du 19 décembre 2001, n° 17 vicies sexies du 7 octobre 2003, n° 17 tricies du 19 décembre 2006, n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, , n° 17 tricies septies du 15

décembre 2015 et n° 17/38 du 19 décembre 2017

- de **CAO 131**: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor **2019 en 2020**, van de *leeftijd* vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn
- de **CAO 139**: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor **2021 en 2022** van de *leeftijd* vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn
- de **CAO 130**: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van 23 april 2019 tot vaststelling, voor **2019 en 2020**, van de *voorwaarden voor de toekenning* van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere arbeiders/arbeidsters die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn
- de **CAO 138**: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van 23 april 2019 tot vaststelling voor de periode **van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021**, van de *voorwaarden* voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van
- la **CCT 131**: la convention collective de travail n° 131 du 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour **2019 et 2020**, *l'âge* à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail
- la **CCT 139**: la convention collective de travail n° 139 du 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour **2021 et 2022**, *l'âge* à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail
- la **CCT 130**: la convention collective de travail n° 130 du 23 avril 2019 fixant, pour **2019 et 2020**, les **conditions d'octroi** d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail
- la **CCT 138**: la convention collective de travail n° 138 du 23 avril 2019 fixant, pour la période allant **du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021**, les conditions d'octroi d'un complément

nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn

- de **CAO 132**: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, 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
- de **CAO 140**: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, 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
- de **CAO 135**: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen
- de **CAO 142**: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 van 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen
- de **CAO 141**: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141 van 23 april 2019 tot invoering voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange

d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail

- la **CCT 132**: la convention collective de travail n° 132 du 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour 2019 et 2020, 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
- la **CCT 140**: la convention collective de travail n° 140 du 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour 2021 et 2022, 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
- la **CCT 135**: la convention collective de travail n° 135 du 23 avril 2019 fixant à titre interprofessionnel, pour 2019 et 2020, 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
- la **CCT 142**: la collective de travail n° 142 du 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour 2021 et 2022, 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

loopbaan die worden ontslagen

- de **CAO 134**: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van 23 april 2019 tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen

- la **CCT 141**: la convention collective de travail n° 141 du 23 avril 2019 instituant, pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue

- la **CCT 134**: la convention collective de travail n° 134 du 23 avril 2019 instituant, pour 2019 et 2020, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue

HOOFDSTUK VI – Beschikbare stelsels

1. SWT lange loopbaan (cao's 134/135/141/142 van de NAR)

Artikel 7

In toepassing van de hierboven genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten en van artikel 3, §7 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, wordt het recht op bedrijfstoelage toegekend aan de arbeiders :

- Die een beroepsloopbaan van **40 jaar** kunnen bewijzen
- En die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode 2019 – 2020 of tijdens de periode die loopt van 01.01.2021 tot 30.06.2021, de leeftijd van **59 jaar** bereikt hebben

2. SWT zwaar beroep met 33 jaar beroepsverleden / 20 jaar nachtarbeid (cao's 130/131/138/139 van de NAR)

Artikel 8

In toepassing van de hierboven genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten en van artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, wordt het recht op bedrijfstoelage toegekend aan de arbeiders :

- die een beroepsloopbaan van **33 jaar** kunnen bewijzen
- uiterlijk op 30.06.2021 ontslagen worden

CHAPITRE VI – régimes disponibles

1. RCC Carrière longue (cct 134/135/141/142 du CNT)

Article 7

En application des conventions collectives de travail susmentionnées et de l'article 3, §7 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le droit au complément d'entreprise est accordé aux ouvriers:

- qui peuvent justifier une carrière professionnelle de **40 ans**
- et qui au moment où leur contrat prend fin et au cours de la période 2019 – 2020 ou de la période allant du 01.01.2021 jusqu'au 30.06.2021, ont atteint l'âge de **59 ans**

2. RCC métier lourd avec un passé professionnel de 33 ans / 20 ans travail de nuit (CCT 130/131/138/139 du CNT)

Article 8

En application des conventions collectives de travail susmentionnées et de l'article 3, §1 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le droit au complément d'entreprise est

- uiterlijk op 30.06.2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van **59 jaar** bereikt hebben
- En voldoen aan één van de volgende voorwaarden :
 - o Hetzij gedurende 5 jaar tijdens de laatste 10 jaar of gedurende 7 jaar tijdens de laatste 15 jaar in een zwaar beroep gewerkt hebben
 - o Hetzij minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtrekening zoals voorzien in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23 maart 1990

Artikel 9

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, §3 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (nachtarbeid, onderbroken diensten, wisselende ploegen).

3. SWT zwaar beroep met 35 jaar beroepsverleden (cao's 132/140/143 van de NAR)

Artikel 10

In toepassing van de hierboven genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten en van artikel 3, §3 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, wordt het recht op bedrijfstoelage toegekend aan de arbeiders :

- die een beroepsloopbaan van **35 jaar** kunnen bewijzen
- uiterlijk op 30.06.2021 ontslagen worden
- uiterlijk op 30.06.2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van **59 jaar** bereikt hebben
- En voldoen aan één van de volgende voorwaarden :
 - o Hetzij gedurende 5 jaar tijdens de laatste 10 jaar of gedurende 7 jaar tijdens de laatste 15 jaar in een zwaar beroep gewerkt hebben
 - o Hetzij minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtrekening zoals voorzien in de CAO nr. 46 van 23 maart 1990

accordé aux ouvriers :

- qui peuvent justifier **33 ans** de carrière professionnelle
- qui sont licenciés au plus tard le 30.06.2021
- qui ont atteint l'âge de **59 ans** au plus tard le 30.06.2021 et au moment de la fin du contrat de travail
- et qui satisfont à une des conditions suivantes :
 - o Soit avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd, ou bien au moins 5 ans dans les 10 dernières années calendrier ou bien ou moins 7 ans dans les 15 dernières années calendrier
 - o Soit avoir travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que visé dans l'article 1^{er} de la CCT n° 46 du 23 mars 1990

Article 9

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, §3 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (travail de nuit, travail en services interrompus, travail en équipes successives)

3. RCC métier lourd avec un passé professionnel de 35 ans (CCT 132/140/143 du CNT)

Article 10

En application des conventions collectives de travail susmentionnées et de l'article 3, §3 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le droit au complément d'entreprise est accordé aux ouvriers qui :

- qui peuvent justifier **35 ans** de carrière professionnelle
- qui sont licenciés au plus tard le 30.06.2021
- qui ont atteint l'âge de **59 ans** au plus tard le 30.06.2021 et au moment de la fin du contrat de travail
- et qui satisfont à une des conditions suivantes :
 - o Soit avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd, ou bien au moins 5

ans dans les 10 dernières années
calendrier ou bien ou moins 7 ans dans
les 15 dernières années calendrier

- Soit avoir travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que visé dans l'article 1^{er} de la CCT n° 146 du 23 mars 1990

Artikel 11

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, §3 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (nachtarbeid, onderbroken diensten, wisselende ploegen).

Article 11

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, §3 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (travail de nuit, travail en services interrompus, travail en équipes successives)

Artikel 12

De arbeiders kunnen in toepassing van de CAO's van de NAR die in deze CAO voornoemd worden en die een verlaagde leeftijd voor het recht op de afwijkende SWT-stelsels invoeren, een vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid aanvragen indien ze voldoen aan de voorwaarden die hiertoe in deze cao's opgesomd worden.

Article 12

En application des CCT du CNT susmentionnées dans la présente convention collective de travail, lesquelles introduisent un âge abaissé pour le droit aux régimes RCC dérogatoires, les ouvriers peuvent solliciter une dispense de la disponibilité adaptée, s'ils remplissent les conditions fixées à cette fin dans ces mêmes CCT.

HOOFDSTUK VII. – Berekening van de werkloosheid met bedrijfstoeslag

CHAPITRE VII. – Calcul du chômage avec complément d'entreprise

Artikel 13 – Bruto bedrijfstoeslag

Het bruto bedrag van de bedrijfstoeslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto refertemaandloon en de werkloosheidsvergoeding.

Article 13 – montant brut du complément d'entreprise

Le montant brut du complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération mensuelle nette de référence et l'allocation de chômage.

Artikel 14 – 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.

Article 14 – 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.

In geval de werknemer gedurende heel de periode van 12 maanden voorafgaand aan de effectieve uitdienstdatum,

Dans le cas où un travailleur a été en incapacité de travail pendant toute la période de 12 mois précédant

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)

Artikel 15 – 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 refertemaand-loon.

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

Artikel 16 – Netto refertemaandloon

Het bruto refertemaandloon (begrensd zoals bepaald in artikel 6 van de NAR-CAO nr.17) wordt verminderd 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 refertemaandloon dat zo wordt berekend, wordt op de euro naar boven afgerond.

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 à temps partiel 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)

Article 15 – 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 dans lequel l'ouvrier travaillait auparavant.

Article 16 – Rémunération mensuelle nette de référence

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

HOOFDSTUK VIII. – Terugbetaling van de bruto bedrijfstoeslag

Artikel 17.

Voor de arbeiders, bedoeld in artikel 2,§ 3, kan de werkgever terugbetaling bekomen van de bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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.

Artikel 18.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft behouden in geval van werkhervatting

Artikel 19.

De praktische modaliteiten voor de uitvoering van deze overeenkomst zullen uitgewerkt worden door de Raad van Beheer van het SFTL, rekening houdend met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, gesloten op 28 maart 2013.

De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeiders mag evenwel een einde nemen buiten de geldigheidsduur van deze CAO, voor zover deze arbeiders voldoen aan de criteria onder hoofdstuk III en aan de criteria onder hoofdstuk V artikel 8 tijdens de geldigheidsduur van deze CAO.

HOOFDSTUK IX : Geldigheidsduur

CHAPITRE VIII. – Remboursement du complément d'entreprise

Article 17.

Pour les travailleurs visés à l'article 2,§ 3, 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.

Article 18.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu en cas de reprise du travail.

Article 19.

Les modalités d'application pratiques pour l'exécution de la présente convention seront élaborées par le Conseil d'Administration du SFTL, tenant compte de la convention collective de travail n° 107 du Conseil National du Travail, relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise, conclue le 28 mars 2013.

Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis des travailleurs licenciés peut cependant prendre fin hors de la durée de validité de cette CCT, pour autant que ces travailleurs satisfassent aux critères du chapitre III et aux critères du chapitre V article 8 pendant la durée de validité de cette CCT.

CHAPITRE IX : Durée de validité

Artikel 20.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en is geldig tot 30 juni 2021.

§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 20.

§1. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.

§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 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.