

## CIRCULAIRE

CIR.BUS.SOC.24.020  
CB/--/CD

08/07/2024.

### Circulaire aan alle exploitanten die geregeld vervoer voor rekening van de VVM verzekeren

## CAO automatische overgang van personeel

### A. INLEIDING

Naar aanleiding van de recente gunningen geregeld vervoer op het KNAN door De Lijn zijn er heel wat verschuivingen op het vlak van de uitvoering van de contracten geregeld vervoer. Dit heeft niet enkel belangrijke gevolgen voor de betrokken exploitanten zelf, maar eveneens voor hun personeel dat zich in een situatie van onzekerheid m.b.t. zijn tewerkstelling vanaf 01/07/25 bevindt.

Om deze onzekerheid maximaal weg te werken en de sociale rust in de sector te bewaren, werd binnen PC 140 een CAO m.b.t. de automatische overgang van personeel goedgekeurd. De tekst werd u op 28/06 jl. bezorgd.

Deze CAO is de vertaling van de CAO 32bis van de NAR naar onze sector en regelt de automatische en van rechtswege overgang van personeel bij een verandering van exploitant als gevolg van de gunning van contracten geregeld vervoer KNAN door De Lijn.

**Het doel van de CAO is het bieden van werkzekerheid aan het personeel en het creëren van een kader voor de werkgevers/exploitanten om die zekerheid maximaal te kunnen bieden. Overleg op bedrijfsniveau met de werknemers en de syndicale vertegenwoordiging en tussen overlater en overnemer is de sleutel om dit mogelijk te maken.**

**De geest van de besprekingen met de sociale partners ABVV, ACV en ACLVB en bijgevolg van de CAO is om iedereen aan de slag te houden in de sector van de exploitanten van het Vlaams geregeld vervoer.**

**Dit geldt t.a.v. alle personeelscategorieën, ook diegenen die niet rechtstreeks onder het toepassingsgebied van de CAO vallen (bv. de bedienden). De CAO 32bis van de NAR is immers van toepassing op alle werkgevers en werknemers uit de privésector. Het is bijgevolg de bedoeling het overleg in diezelfde geest te voeren.**

## B. PRINCIPES

Wanneer het contract integraal van de ene exploitant naar de andere overgaat (1 op 1-relatie) worden het rijdend en het niet-rijdend personeel (chauffeurs en onderhoudspersoneel) dat bij de oorspronkelijke exploitant tewerkgesteld was, automatisch en van rechtswege overgedragen aan de nieuwe exploitant. In de praktijk zal het om een kleine minderheid van de gevallen gaan.

In bijna alle gevallen zal het contract niet 1 op 1 van exploitant veranderen. De op de markt gebrachte contracten verschillen aanzienlijk van de huidige en de uitvoering ervan komt vaak bij verschillende exploitanten terecht. Ook in deze gevallen kwamen de sociale partners overeen dat de automatische en van rechtswege overdracht van het personeel op basis van de principes van de CAO 32bis van toepassing is.

## C. HET OVERLEG

Indien het contract niet 1 op 1 van uitvoerder verandert, zal **overleg** gevoerd worden op het niveau van het bedrijf van de overlater over de personeelsleden die overgedragen worden. Dit overleg vindt plaats met de vakbondsafvaardiging, indien aanwezig en het personeel.

Het overleg is aan geen formele vereisten gebonden. Het is wel aan te raden een schriftelijke neerslag ervan te hebben en een akkoord schriftelijk vast te leggen.

Het overleg heeft betrekking op de keuzes die gemaakt moeten worden m.b.t. het over te dragen personeel.

De CAO reikt hiervoor een aantal criteria in dalende rangorde aan:

- De bereidheid om vrijwillig over te stappen naar de nieuwe exploitant.
- Technische, economische of organisatorische redenen op bedrijfsniveau.
- Het “last-in – first-out-principe”, d.w.z. diegenen die het laatst werden aangeworven, worden eerst overgedragen.

De overdracht van personeel belet niet dat er tussen één of meerdere chauffeurs/mecaniciens en de overlater **een akkoord tot reffectatie** wordt afgesloten. Dit akkoord houdt in dat de betrokken werknemer(s) bij de overlater tewerkgesteld blijft (blijven). Om het achteraf aanvechten van dit akkoord door de overnemer te vermijden, moet de overeengekomen reffectatie door deze laatste aanvaard worden.

Dit akkoord tot reffectatie moet uiterlijk 6 maanden vóór de start van het nieuwe contract, d.w.z. **uiterlijk tegen 31/12/24**, afgesloten worden.

## D. KERNDATA

Alle hierna opgesomde data betreffen uiterlijke data waarop bepaalde stappen moeten gezet worden. De te ondernemen stappen mogen bijgevolg ook vroeger gezet worden.

### 1. 31/07/24 :

- opstelling raming capaciteitsbehoefte aan rijdend en niet-rijdend personeel (chauffeurs en onderhoudspersoneel) door alle werkgevers;
- de raming betreft aantallen en geen naamlijsten;
- bezorging aan de VA, indien aanwezig, en aan de vakbondssecretarissen;
- bezorging aan de chauffeurs en het onderhoudspersoneel;
- vastlegging van een datum voor overleg op bedrijfsniveau (zie C.). Uiterste startdatum : 15/09/24

### 2. 15/09/24 :

- uiterste datum voor de start van het overleg op bedrijfsniveau.

### 3. 30/09/24 :

- uiterste datum voor contactname tussen overnemer en overlater. **Het initiatief rust bij de overnemer.**

### 4. 31/12/24 :

- finale datum voor akkoorden inzake reffectatie;
- finale datum voor akkoord tussen overlater en overnemer.

## E. BEHOUD VAN LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

De overgedragen chauffeurs en onderhoudspersoneel treden automatisch en van rechtswege in dienst bij de overnemer. De overlater geeft bijgevolg geen opzegging aan het betrokken personeel. Het overgedragen personeel behoudt zijn loon- en arbeidsvoorwaarden.

### 1. Anciënniteit

Het personeel behoudt de **bedrijfsanciënniteit** die het reeds verwierf bij de overlater. De betekenis van het woord "reeds" is te verduidelijken dat de anciënniteit van het personeel dat in het verleden reeds het voorwerp uitmaakte van een overname, meegeteld moet worden om de bedrijfsanciënniteit te berekenen. Het gaat hier NIET om personeelsleden die in het verleden van exploitant veranderden en hun loonanciënniteit behielden.

### 2. Loon- en arbeidsvoorwaarden

Het personeel behoudt eveneens de loon- en arbeidsvoorwaarden die contractueel werden overeengekomen. Opdat het personeel deze voorwaarden behoudt, moeten deze vastgelegd zijn in :

- sectorale CAO's
- ondernemings-CAO's
- individuele arbeidsovereenkomsten.

Ook stelsels van tijdskrediet of thematisch verlof worden behouden. De overnemer moet hiertoe de nodige administratieve stappen ondernemen. Dit moet uiterlijk 2 maanden voor de overdracht gebeuren.

### 3. Verbod op wijziging loon- en arbeidsvoorwaarden

De collectieve en individuele loon- en arbeidsvoorwaarden mogen niet meer gewijzigd worden vanaf de datum van kennisgeving van de beslissing tot gunning van het contract geregeld vervoer. Uitzonderingen hierop zijn de wijzigingen die het gevolg zijn van automatische en/of sectorale indexeringen en van nieuwe sectorale CAO's.

## F. BESCHERMDE WERKNEMERS

Ook de beschermde werknemers worden automatisch en van rechtswege overgedragen. Twee mogelijkheden doen zich voor:

- de overnemer heeft reeds een OR en/of CPBW en/of SD: de beschermde werknemers die worden overgedragen, behouden hun mandaat alsmede de eraan verbonden bescherming. Dit geldt zowel voor effectieven als plaatsvervangers en geldt tot de volgende sociale verkiezingen.
- de overnemer heeft geen OR of CPBW of SD : de beschermde werknemers die worden overgedragen, behouden hun mandaat en de bescherming eraan verbonden, maar in bedrijven met minder dan 25 arbeiders, hebben zij enkel vertegenwoordigingsbevoegdheid van de werknemers die werden overgenomen. In bedrijven met meer dan 25 arbeiders, maken de erkende vakbondsorganisaties binnen het Paritair Comité Vervoer zich sterk dat zij op basis van de sectorale CAO vakbondsafvaardiging de installatie van een syndicale delegatie voorstellen. In dat geval heeft de beschermde werknemer volle vertegenwoordigingsbevoegdheid.

## G. PROCEDURE

De CAO beschrijft de procedure die moet gevolgd worden tussen overlater en overnemer in het kader van de uitwisseling van informatie m.b.t. de over te dragen werknemers. De details hiervan zijn terug te vinden vanaf artikel 10. **Belangrijk is eveneens dat afspraken m.b.t. het onthaal en opleiding van het overgedragen personeel moeten gemaakt worden.** Het gaat om een totaal van 3 werkdagen in de periode 1/1/25 – 30/6/25. De loonkost wordt gedragen door de overnemer.

## H. TIJDSTIP VAN OVERDRACHT

De overgedragen chauffeurs en mecaniciens maken van rechtswege deel uit van het personeel van de overnemer **vanaf 01/07/2025**. Overlater en overnemer kunnen **een eerder tijdstip** afspreken in het kader van een overdracht van (een gedeelte van de) activiteiten geregeld vervoer aan de overnemer. Dit zal enkel met het akkoord van De Lijn mogelijk zijn.

## I. TOEKENNINGSMODALITEITEN EINDEJAARSPREMIE EN ARAB-VERGOEDING

Aangezien de overdracht tijdens het jaar plaatsvindt, regelt de CAO de toekenning van de eindejaarspremie en de trimestriële ARAB-vergoeding tijdens het jaar van overdracht (zie artikels 17 en 18).

## **J. ONTSLAGEN WERKNEMERS EN WERKNEMERS VAN BEDRIJVEN ZONDER OPVOLGER IN HET GEREGELD VERVOER**

Ondanks het feit dat een CAO werd afgesloten om maximale werkzekerheid te bieden aan het personeel binnen de sector van het Vlaams geregeld vervoer, **is het niet uitgesloten dat bepaalde werknemers toch ontslagen worden.** Het betreft hier veelal werknemers in overtal bij de overnemer of bij een exploitant bij wie het aantal uit te voeren kilometers drastisch vermindert en waarbij hier geen overnemer tegenover staat.

In deze gevallen zal de overnemer respectievelijk de huidige werkgever overgaan tot het ontslag van deze werknemers.

Een vangnet met het oog op een wedertewerkstelling binnen de sector wordt voor hen gecreëerd via de pool van het Sociaal Fonds Bus&Car. **De werkgever die ontslaat (de overnemer of de huidige werkgever) moet het initiatief nemen om binnen een termijn van 14 dagen na het ontslag de betrokken werknemer in de pool te laten opnemen.**

Indien een wedertewerkstelling binnen het geregeld vervoer niet mogelijk is, onderzoeken de sociale partners hoe de ontslagen personeelsleden 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.

## **K. NIET- NALEVING CAO**

Bij problemen inzake de toepassing van de CAO kan naar een oplossing gezocht worden via het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek.

**Het is eveneens belangrijk De Lijn zo snel mogelijk te informeren bij problemen, aangezien deze een invloed kunnen hebben op de dienstverlening.**

Een exploitant die pertinent weigert om de CAO te respecteren, zal alle kosten verbonden aan het ontslag van het betrokken personeel ten laste moeten nemen.

## **L. DATUM VAN INWERKINGTREDING**

De CAO is in werking getreden op de dag van haar ondertekening, zijnde 13/06/24 en is afgesloten voor onbepaalde duur.

\* \* \*

\*