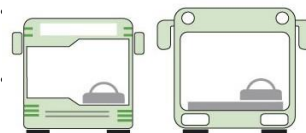




ACV

openbare diensten



ACV Autobus-Autocar



Sociale Gids 2019

Verschillende soorten busdiensten	4
A. ARBEIDSDUUR	6
I. OPENBARE AUTOBUSDIENSTEN	6
II. ONGEREGELD VERVOER (autocar)	10
B. LONEN EN PREMIES	19
I. OPENBARE AUTOBUSDIENSTEN	19
II. BIJZONDER GEREGLDE AUTOBUSDIENSTEN	27
III. ONGEREGELD VERVOER (autocar)	32
IV. GARAGEPERSONEEL	38
C. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN	41
I. BESCHERMING VAN HET LOON	41
II. TIJDSTIP EN REGELMAAT VAN BETALING	41
III. BETALINGSMODALITEITEN	42
IV. SAMENSTELLING VAN HET LOON	42
V. DE LOONSTAAT	43
VI. PRESTATIEBLAD	43
VII. DUUR VAN DE JAARLIJKE VAKANTIE	43
VIII. VAKANTIEGELD	45
IX. VERLOF	46
X. KLEIN VERLET	46
XI. VERLOF OM DWINGENDE REDENEN	47
XII. ZIEKTE OF ONGEVAL	48
XIII. TIJDSKREDIET	49
XV. DE VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIES	54
XVI. GEBOORTEVERLOF (vroeger vaderschapsverlof)	56
XVII. WERKKLEDIJ	59
XVIII. TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN	60
XIX. ARBEIDSREGLEMENT - STRAFBEPALINGEN	60
XX. NIET-NALEVING VAN DE SOCIALE OVEREENKOMSTEN	67
XXI. OPZEGGINGSTERMIJNEN: een nieuwe ontslagregeling vanaf 1 januari 2014 ..	69
XXII. Ontslagitkering uitbetaald door de R.V.A. (de vroegere crisispremie voor ontslagen werknemers)	71
D. BESTAANSZEKERHEID	71
I. DEFINITIEVE INHOUDING VAN HET MEDISCH	71

KEURINGSBEWIJS	71
II.OVERLIJDEN NA EEN ONGEVAL IN HET PRIVÉ-LEVEN.....	72
III. HOSPITALISATIEVERZEKERING	73
IV. MEDISCHE KOSTEN EN RIJBEWIJS	74
V. AFSCHIEDSPREMIE	74
VI. TRAUMABEGELEIDING	75
VII. WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (VOORHEEN BRUGPENSIOEN) ...	76
VIII. LANDINGSBANEN	78
IX. SECTORAAL PENSIOENPLAN	77
X. DIGITALE BESTUURDESKAART	79
XI. BEWIJS VAN VAKBEKWAAMHEID	78 79
XII. SYNDICAAL VERLOF	79
E. ENKELE NUTTIGE ADRESSEN	80

VERSCHILLENDE SOORTEN BUSDIENSTEN

Openbare Autobusdiensten

Diensten uitgevoerd door privé exploitanten in opdracht van de Openbare Vervoersmaatschappij

Bijzonder Geregelde Autobusdiensten

Speciale autobusdiensten (school, fabriek, zwembad,...)

Ongeregelde Autobusdiensten

Autocardiens (toerisme, pendel,...)

Paritair Subcomité voor de autobussen en autocars (140.01)

§ 1. Het Paritair Subcomité voor de autobussen en autocars is bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten de ondernemingen van geregeld, bijzondere vormen van geregeld en ongeregeld vervoer.

§ 2. Met geregeld vervoer wordt bedoeld het personenvervoer, ongeacht de capaciteit van het voertuig en ongeacht het soort aandrijving van de gebruikte vervoermiddelen, dat wordt verricht volgens de volgende criteria : een welbepaald traject en een welbepaald, geregeld uurrooster. De passagiers worden opgehaald en afgezet aan vooraf vastgelegde haltes. Dit vervoer is toegankelijk voor iedereen, zelfs indien, in voorkomend geval, het verplicht is de reis vooraf te reserveren.

§ 3. 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).

§ 4. 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 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.

§ 5. Het Paritair Subcomité voor de autobussen en autocars is niet bevoegd voor de werknemers en de werkgevers die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het stads- en streekvervoer vallen.

A. ARBEIDSDUUR

I. OPENBARE AUTOBUSDIENSTEN¹

1. Diensttijd

Dagelijkse diensttijd (amplitude): de periode begrepen tussen twee dagelijkse rusttijden.

Maximum dagelijkse diensttijd

Openbare autobusdiensten: 12 u

Maximum dagelijkse diensttijd

Bijzonder geregelde autobusdiensten: 14 u

Wekelijkse diensttijd: geheel van de over één kalenderweek verdeelde diensttijden. Maximum diensttijd per week: **70 u²**

¹ De chauffeurs die ingeschakeld worden in speciale diensten en/of ongeregeld vervoer zijn onderworpen aan onderstaande arbeidsduurregelingen, wanneer zij gedurende éénzelfde diensttijd eveneens geregeld vervoer verrichten.

² Indien ELKE dagelijkse diensttijd 14 uur omvat, mag de wekelijkse diensttijd niet over meer dan 5 dagen verdeeld worden (5 x 14 = 70).

2. Arbeidstijd

De arbeidstijd binnen een diensttijd kan verschillen, omdat er naast de effectieve rijtijd nog andere momenten inbegrepen zijn:

Stationnement: de tijd van stilstand op de lijn

Administratieve tijd: de tijd die besteed wordt aan het vervullen van de opgelegde werkzaamheden bij aanvang en einde van de prestatie. *15 minuten* administratieve tijd wordt in de openbare autobusdiensten beschouwd als deel van de arbeidstijd.

Bijkomend worden 15 minuten per dag in de openbare autobusdiensten beschouwd als deel van de arbeidstijd in geval van een gesplitste dienst, ongeacht het aantal onderbrekingen.

ARBEIDSTIJD (Dagprestatie)=

RIJTIJD + ADMINISTRATIEVE TIJD + 15' PER STATIONNEMENT³

Maximum arbeidstijd per dag: 10 u

Maximum arbeidstijd per week: 50 u

**De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd
per trimester beschouwd:**

- **38 uur voor de speciale autobusdiensten**
- **37 uur voor de openbare autobusdiensten**

In de openbare autobusdiensten mag de wekelijkse arbeidstijd 40 uur bedragen als de werknemer in de 5-dagenweek tewerkgesteld is of 104 rustdagen per jaar heeft (excl. feestdagen). In dit geval dient de werkgever om de 4 weken een niet bezoldigde vrije dag te geven.

³ maximum 15 minuten, in zoverre er tijdens het stationnement niet tot arbeidsprestaties van langere duur wordt verplicht.

3. Bijzondere regelingen arbeidstijd

Onderbreking: de tijd van stilstand op de stelplaats van vertrek. Een onderbreking is in de diensttijd inbegrepen, niet in de arbeidstijd.

Onvoorziene prestaties: elke effectieve arbeidsprestatie dewelke bovenop de op de diensttabel voorziene arbeidstijd komt, en waarvan de chauffeur niet de dag tevoren werd verwittigd.

Indien de diensttijd 12u overschrijdt, wordt 25% van de overschreden tijd bij de arbeidstijd toegevoegd.

Indien een eenzelfde dienst(tijd) een 'Stationnement' kent van minstens 4 opeenvolgende uren, dan worden er 2 van deze uren niet in de arbeidstijd opgenomen.

Indien een eenzelfde dienst(tijd) een 'Onderbreking' kent van minstens 4 opeenvolgende uren, dan wordt er 1 uur van deze periode niet in de diensttijd opgenomen.

Indien men met deze (of een van deze) afwijkingen werkt, mag de diensttijd over niet meer dan 5 DAGEN gespreid worden (*pas na machtiging van het paritair comité toegepast worden*).

4. Rusttijd

Dagelijkse rusttijd: de periode tussen twee dienstitijden waarover een werknemer vrij mag beschikken. De tijd voor omkleden en wassen voor en na de arbeid en de tijd voor verplaatsing tussen woon- of verblijfplaats en de stelplaats van vertrek zijn hier inbegrepen.

Minimum rusttijd per dag: 10 u ononderbroken

De werknemer heeft recht op een ononderbroken rust van minstens 10 uur tussen twee dagelijkse dienstitijden.

MAAR: De dagelijkse rusttijd mag om de twee dagen tot 8 uur verkort worden indien het begin en het einde van de dienstitijd van een zelfde werknemer niet elke dag hetzelfde kenmerk hebben, op voorwaarde dat de gemiddelde duur van de rusttijd over twee weken voor deze werknemer niet korter dan 10 uur is. De werknemer heeft eens per week recht op minstens dertig opeenvolgende uren rust:

Wekelijkse rustdag: 30 u ononderbroken

5. Regelingen deeltijdse arbeid

Met de programmawet van 22 december 1989 werden belangrijke wijzigingen ingevoerd voor deeltijds werkende werknemers.

Samengevat komt de regeling hierop neer:

- a) In het paritair comité vervoer is het mogelijk af te wijken van het principe dat elke werkperiode tenminste 4 uur moet duren.

De minimumprestatie per werkperiode in het geregeld en het bijzonder geregeld vervoer mag niet lager liggen dan 1 u 30, terwijl het totaal van de arbeidsprestaties per dag niet minder dan 4 uur mag bedragen.

- b) De minimale arbeidsduur voor een deeltijdse werknemer bedraagt 13 uur per week. Deze arbeidsduur wordt gemiddeld over een trimester berekend.

II. ONGEREGELD VERVOER (AUTOCAR)

Sinds 11 april 2007 zijn de regels voor de rij- en rusttijden die vastgesteld werden in Verordening (EG) nr. 561/2006 van toepassing. Dit met als doel de 'harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer'.

Deze verordening is uitsluitend op vervoer binnen de E.G. van toepassing.

1. De rijtijd

- dagelijkse rijtijd:
 - 9 uur maximum
 - Afwijking: 2x per week 10 uren maximum
 - Na ten hoogste 6 dagelijkse rijtijden dient een wekelijkse rusttijd genomen te worden.
 - *Uitzondering* : in het ongeregeld personenvervoer: na ten hoogste 12 dagelijkse rijtijden.

N.B. "week": het tijdvak tussen maandag 0 uur en zondag 24 uur.

- per 2 opeenvolgende weken: 90 uur maximum
- onderbrekingen
 - Na 4,5 uur rijden: minstens 45 minuten.
 - Afwijkingen: twee onderbrekingen van minstens 15 minuten en 30 minuten.
 - Tijdens de onderbrekingen mag de bestuurder geen andere werkzaamheden verrichten. Wachtijd en tijd die niet aan het stuur wordt doorgebracht in een rijdend voertuig, op een veerboot of op een trein worden niet als andere werkzaamheden beschouwd.

2. Dagelijkse rusttijd

Is een periode waarin de bestuurder vrij over zijn tijd kan beschikken.

De dagelijkse rusttijd mag in het voertuig doorgebracht worden, op voorwaarde dat het voertuig van een slaapbank voorzien is en stilstaat.

- Met één bestuurder aan boord:
 - Minstens 11 achtereenvolgende uren per periode van 24 uur.
 - Maximaal 3 maal per week kan de rusttijd tot minimaal 9 achtereenvolgende uren verkort worden, op voorwaarde van compensatie met een even lange rusttijd voor het einde van de volgende week.
 - Op dagen dat de rusttijd niet ingekort wordt, mag deze rusttijd genomen worden in twee of drie afzonderlijke perioden tijdens de periode van 24 uur, waarbij één van die perioden minstens negen achtereenvolgende uren moet bedragen. In dat geval wordt de minimumduur van de rusttijd op 12 uur gebracht.
- Met minstens twee bestuurders aan boord:

Elk minstens 9 achtereenvolgende uren tijdens elke periode van 30 uur.
- Vervoer per veerboot of trein:
 - Wanneer een persoon een voertuig begeleidt dat per veerboot of per trein vervoerd wordt, kan een dagelijkse rusttijd (11 uur) tweemaal onderbroken worden door andere activiteiten van niet langer dan telkens 1 uur mits voldoende slaapfaciliteiten.

3. Wekelijkse rusttijd

- In de loop van elke week moet één van de dagelijkse rusttijden als wekelijkse rusttijd op een totaal van 45 achtereenvolgende uren gebracht worden.
 - Deze rusttijd mag tot een minimum van 24 achtereenvolgende uren gebracht worden indien hij in de gebruikelijke standplaats van het voertuig of in de standplaats van de bestuurder wordt genomen.
 - Verkortingen worden gecompenseerd door een even grote rusttijd die in één keer voor het einde van de derde week volgend op de betrokken week genomen wordt.
 - Een wekelijkse rusttijd die in een week begint en zich in de volgende week uitstrekt, kan bij de ene of bij de andere week worden gevoegd.
 - In het ongeregeld internationaal personenvervoer kan een wekelijkse rusttijd van de week waarin hij had moeten worden genomen, naar de volgende week verschoven worden en bij de wekelijkse rusttijd van laatstbedoelde week gevoegd worden.
-

4. Afwijkingen

- Op voorwaarde dat hij de veiligheid van het wegvervoer niet in gevaar brengt, mag de bestuurder, ten einde een geschikte stopplaats te kunnen bereiken, van de bepalingen van deze verordeningen afwijken als dit nodig is voor de veiligheid van personen, het voertuig of zijn lading. De bestuurder moet aard en reden van de afwijking op het registratieblad van zijn controleapparaat aantekenen.

5. Het controleapparaat: de tachograaf

De tachograaf controleert of de bovenstaande bepalingen worden nageleefd.

De voorschriften i.v.m. dit apparaat werden vastgesteld in de verordening (E.E.G.) nr. 3821/85.

a. toepassingsgebied:

- de tachograaf moet geïnstalleerd en gebruikt worden in alle voertuigen die voor personen - of goederenvervoer bestemd zijn en aan de sociale verordening onderworpen zijn.

- elke lidstaat kan echter eisen dat voertuigen die niet met een tachograaf uitgerust moeten zijn (bv. minder dan 3,5 ton MTM), er op zijn grondgebied toch één moeten hebben voor binnenlands vervoer.

b. gebruik:

- de werkgever en de bestuurders moeten toezien op de juiste werking en het juiste gebruik van de tachograaf.

c. de registratiebladen:

Aantal: De werkgever moet de bestuurder voldoende registratiebladen verstrekken, rekening houdend met:

- het persoonlijk karakter van deze bladen,
- de duur van de dienst,
- de eis om eventueel beschadigde of door een met de controle belaste ambtenaar in beslag genomen bladen te vervangen.

De bestuurders mogen geen vuile of beschadigde registratiebladen gebruiken. Met het oog daarop moeten de bladen op de juiste wijze beschermd worden.

Indien een blad waarop gegevens geregistreerd zijn beschadigd is, moeten de bestuurders het beschadigd blad bij het reserveblad voegen, dat als vervanging wordt gebruikt.

De bestuurders moeten voor iedere dag dat zij rijden, registratiebladen gebruiken vanaf het tijdstip waarop zij het voertuig overnemen. Het registratieblad mag niet voor het einde van de dagelijkse werktijd uit het apparaat genomen worden, tenzij dit toegestaan is.

De bewaring van de schijven

De bestuurder moet op verzoek van de met controle belaste ambtenaren de registratiebladen voor de lopende week kunnen voorleggen, en eveneens die van de dag zelf en de laatste 15 vorige dagen waarin hij gereden heeft.

De bestuurder dient de prestatiebladen van de dag zelf en die van de 28 vorige dagen te kunnen tonen.

De werkgever is verplicht de registratiebladen na gebruik gedurende een periode van minstens 1 jaar geordend te bewaren; de bladen moeten op verzoek van de met controle belaste ambtenaren overgelegd of overhandigd worden.

De onderneming moet de bestuurders op hun verzoek een kopie van de registratiebladen overhandigen.

6. Controle en sancties

Met het opsporen van de overtredingen op de sociale verordening zijn belast:

1. het personeel van de Federale politie;
2. de ambtenaren en agenten van de Lokale politie;
3. de ambtenaren en beambten van het Bestuur van het vervoer, die met een mandaat van gerechtelijke politie belast zijn;
4. de ambtenaren en beambten van het Hoog Comité van Toezicht, die met een mandaat van gerechtelijke politie belast zijn;
5. de ingenieurs en conducteurs van Bruggen en Wegen en de ambtenaren en beambten in actieve dienst der provinciale wegdiensten, behalve het kantoorpersoneel;
6. de kantonniers en ander voor het toezicht op de openbare weg aangesteld personeel;
7. het douanepersoneel bij de uitoefening van zijn diensten;
8. de sociale inspecteurs en controleurs van het FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De in België vastgestelde overtredingen zijn er strafbaar, zelfs al werden zij begaan op het grondgebied van een andere lidstaat van de Europese Economische Gemeenschap door in het Rijk verblijfhoudende personen.

De overtredingen worden gestraft met een gevangenisstraf van 8 dagen tot 6 maanden en een geldboete van € 1,24 tot € 248.

In geval van herhaling binnen 2 jaar te rekenen vanaf de veroordeling mag de straf niet minder bedragen dan het dubbele van de straf die vroeger voor dezelfde overtreding uitgesproken werd.

In bepaalde gevallen kan de rechter bovendien de verbeurdverklaring of de tijdelijke vastlegging van het vervoermiddel bevelen, als dit vervoermiddel eigendom is van de dader van de overtreding of van de mededader of van de medeplichtige.

7. Rij – en rusttijden: tabellen

De rij –en rusttijden –vallend onder verordening EG 561/2006- op het grondgebied van de 27 lidstaten van de Europese Unie evenals Zwitserland en de landen van de Europese Economische Ruimte (IJsland Liechtenstein en Noorwegen). De overige landen vallen onder het AETR-regime (Estland, Joegoslavië (Servië + Montenegro), Kroatië, Moldavië, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Rusland, Slowakije, Slovenië, Tsjechië, Wit-Rusland, Zweden). De tabel op de volgende pagina geeft een overzicht.

Tabel over de rijtijd:

	Verordening EG 561/2006
1. dagelijkse ononderbroken rijtijd	Max. 4 u30
2. dagelijkse rijtijd	Max. 9u (rekening houdend met punt 1: max. 4u30 ononderbroken) ! uitzondering 2x/week max. 10u
3. onderbreking⁴	min. 45' (in 1x of 15'+30')
4. wekelijkse rijtijd	Max. 56u
5. wekelijkse rijtijd 2 opeenvolgende weken	Max. 90u (dus indien week 1 = 56u dan week 2 = 34u)

⁴ **Onderbreking** = elke periode waarin de bestuurder niet mag rijden en ook geen andere werkzaamheden mag verrichten en die uitsluitend dient om te rusten.

Na een ononderbroken rijperiode van minder dan 4u 30 mag al een onderbreking in twee periode genomen worden waarin de eerste van 15 minuten en de tweede van 30 minuten (Voorbeeld: rijden 4u30- onderbreking 45'-rijden 4u30 of rijden 2u30-onderbreking 15'-rijden 2u-onderbreking 30' rijden 4u30).

6. aantal opeenvolgende rijdagen na dewelke een wekelijkse rusttijd verplicht is.	6 dagen ! 12 dagen onder voorwaarden (zie hieronder) !
--	--

De regel van de 12 dagen

Een bestuurder mag de wekelijkse rusttijd voor maximaal 12 opeenvolgende perioden van 24 uur na een eerdere normale wekelijkse rusttijd uitstellen, mits:

de bestuurder een eenmalige ongeregelde vervoersdienst bestaande uit het internationale vervoer van passagiers verricht;

de dienst ten minste aaneensluitend 24 uur omvat in een andere lidstaat of een ander derde land waarop deze verordening van toepassing is, dan het land waar de vervoerdienst begon;

de bestuurder na gebruikmaking van de afwijking:

- o hetzij twee normale wekelijkse rusttijden neemt;
- o hetzij één normale wekelijkse rusttijd en één verkorte wekelijkse rusttijd van ten minste 24 uur. De verkorting moet evenwel worden gecompenseerd door een equivalente ononderbroken periode van rust die voor het einde van de derde week na het einde van de afwijkende periode moet worden genomen;

het betreffende voertuig is uitgerust met gepaste controleapparatuur;

het betreffende voertuig, indien de rit wordt afgelegd tussen 22.00 en 6.00 uur, dubbel bemand is, of de rijperiode beperkt is tot drie uur.

Tabel over de rusttijd:

Rust = iedere ononderbroken periode waarin een bestuurder vrijelijk over zijn tijd kan beschikken

	Verordening (EG) nr. 561/2006
dagelijkse rusttijd 1 chauffeur	min. 11u per 24u ! uitzondering 3x/week min. 9u OF 12u (3u+9u)
dagelijkse rusttijd 2 chauffeurs	min. 9u per 30u
wekelijkse rusttijd	45u ! uitzondering vermindering tot 24u met compensatie binnen 3 weken

Dagelijkse rusttijd 1 chauffeur = de dagelijkse periode waarin een bestuurder vrijelijk over zijn tijd kan beschikken, en die een "normale dagelijkse rusttijd" en een "verkorte dagelijkse rusttijd" omvat:

- normale dagelijkse rusttijd:
 - een periode van rust van ten minste elf uur
 - de normale dagelijkse rusttijd kan ook worden opgesplitst in twee perioden, waarvan de eerste ten minste drie ononderbroken uren bedraagt en de tweede ten minste negen ononderbroken uren bedraagt. In dit geval, wordt de minimale rusttijd 12 u.
- verkorte dagelijkse rusttijd:
 - de rusttijd mag verminderd worden tot minimum 9 opeenvolgende uren maximum 3 keer per week. De 2 ontbrekende uren moeten niet ingehaald worden.

De dagelijkse rusttijd mag in een voertuig doorgebracht worden indien dit slaapfaciliteit biedt en het voertuig stilstaat.

Dagelijkse rusttijd 2 chauffeurs

- elke chauffeur moet van een dagelijkse rusttijd van ten minste 9 opeenvolgende uur genieten per periode van 30 uur (binnen de 30 uur na het einde van het laatste dagelijkse of wekelijkse rustperiode);

- de rusttijd mag enkel genomen worden indien het voertuig stilstaat (anders gaat het om een pauze!) of buiten het voertuig.

Wekelijkse rusttijd = een wekelijkse periode waarin een bestuurder vrijelijk over zijn tijd kan beschikken, en die een "normale wekelijkse rusttijd" en een "verkorte wekelijkse rusttijd" omvat:

- normale wekelijkse rusttijd =
 - een periode van rust van ten minste 45 uur die niet langer dan aan het einde van zes perioden van 24 uur mag beginnen te rekenen vanaf het einde van de vorige wekelijkse rusttijd.
 - ! Indien een bestuurder een ongeregelde vervoersdienst bestaande uit het internationale vervoer van passagiers verricht (minimum 24 uur in het buitenland) mag de bestuurder zijn wekelijkse rusttijd voor maximaal 12 opeenvolgende perioden van 24 uur na een eerdere normale wekelijkse rusttijd uitstellen (zie de voorwaarden van de regel van de 12 dagen hierboven)
- verkorte wekelijkse rusttijd =
 - een periode van rust van minder dan 45 uur die kan worden bekort tot minimaal 24 achtereenvolgende uren onder de volgende voorwaarden:
 - per periode van twee opeenvolgende weken moet een bestuurder ten minste:
 - twee normale wekelijkse rusttijden van 45 u, of
 - één normale wekelijkse rusttijd en één verkorte wekelijkse rusttijd van ten minste 24 uur nemen. De verkorting moet evenwel worden gecompenseerd door een equivalente periode van rust die voor het einde van de derde week na de betrokken week en bloc genomen moet worden.
 - Rust die wordt genomen ter compensatie van een verkorte wekelijkse rusttijd moet aansluitend op een andere rusttijd van ten minste negen uur worden genomen.

De wekelijkse rusttijd mag in het voertuig genomen worden indien het voertuig stilstaat en over een slaapbank beschikt.

B. LONEN EN PREMIES

I. OPENBARE AUTOBUSDIENSTEN

1. Loon

De loonschalen zijn automatisch aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen gekoppeld.

Wanneer het gemiddelde indexcijfer van vier opeenvolgende maanden de spilindex bereikt of overschrijdt worden de lonen met 2% verhoogd vanaf de tweede daaropvolgende maand.

<i>Anciënniteit</i>	<i>O.M.C</i>	<i>Zondagwerk</i> (= basisloon + 100 % toeslag)	<i>Nachtwerk</i> + € 1,50/u (20u - 6u)
0	15,175	30,3500	16,6750
0,5	15,2682	30,5364	16,7682
1	15,3988	30,7976	16,8988
2	15,5516	31,1032	17,0516
3	15,6828	31,3656	17,1828
4	15,8358	31,6716	17,3358
5	15,9333	31,8666	17,4333
6	16,1587	32,3174	17,6587
8	16,3835	32,7670	17,8835
10	16,6171	33,2342	18,1171
12	16,7457	33,4914	18,2457
14	16,874	33,7480	18,3740
16	17,1478	34,2956	18,6478

18	17,2798	34,5596	18,7798
20	17,5122	35,0244	19,0122
22	17,6448	35,2896	19,1448
24	17,7766	35,5532	19,2766
25	17,8753	35,7506	19,3753
26	18,0075	36,0150	19,5075
28	18,1393	36,2786	19,6393
29	18,2717	36,5434	19,7717
30	18,3376	36,6752	19,8376
31	18,3376	36,6752	19,8376
32	17,2798	34,5596	18,7798

Vanaf 01.11.2018

2. Overuren

Als overuren worden beschouwd, alle arbeidstijd die meer bedraagt dan:

- 10 uren per dag;
- of 50 uren per week;
- of 37 uren verspreid over 13 weken.

De overuren worden berekend op basis van de arbeidstijd en niet op basis van de diensttijd of amplitude.

Dit betekent dat alleen de rijtijd en de andere activiteiten in aanmerking worden genomen.

Per stationnement houdt men eveneens rekening met 15 minuten verplichte aanwezigheid.

De bezoldiging van overuren verloopt als volgt:

- toeslag van 50 % van het uurloon.
- toeslag van 100 % van het uurloon voor overuren op zon – en feestdagen.

Bovendien geven de overuren recht op betaalde compensatierust (K.B. nr. 225):

Op het ogenblik dat de overuren worden gepresteerd, dient men de toeslag te betalen; wanneer nadien de compensatierust wordt genomen, dient deze te worden betaald als een gewone prestatie

3. Onvoorziene prestaties

De onvoorziene prestatie geeft aanleiding tot betaling van een bijkomende vergoeding van 25% van het uurloon.

Onvoorziene prestaties elke effectieve arbeid welke complementair is ten opzichte van de op de diensttabel voorziene dagprestatie waarvan de werkmán niet de dag tevoren werd verwittigd.

4. Nachtarbeid

Als nachtarbeid worden beschouwd alle prestaties tussen 20 u. en 6 u.

Deze prestaties worden vergoed met een indexgebonden premie per uur. Het huidig bedrag is vastgesteld op € **1,50/u.**

5. Zondagarbeid

Arbeid op zon – en feestdagen is toegelaten.

Wanneer op zon – of feestdag gewerkt wordt, dienen de lonen met 100 % verhoogd te worden. De stationnementtijden op zon – en feestdagen worden eveneens tegen 200 % vergoed.

6. Zaterdagarbeid

Voor arbeid op zaterdag wordt een toeslag van 25% van het basisuurloon betaald.

7. Stationnementpremie

15 minuten stationeren wordt als arbeidstijd beschouwd, in zoverre de werknemer gedurende het stationeren niet is verplicht tot effectieve arbeidsprestaties van langere duur .

Het overig stationnement wordt bezoldigd onder de vorm van een premie.

De werknemer heeft recht op een premie gelijk aan het betaalde loon:

1. voor een gelijke werktijd bij maximum dertig minuten stationeren;
2. voor een duur van dertig minuten werktijd, verhoogd met een aantal minuten gelijk aan de helft van de overige tijd, in geval van stationeren van meer dan dertig minuten.

8. Onderbreking

De onderbreking maakt geen deel uit van de arbeidstijd.

Er wordt als volgt betaald:

- De eerste onderbreking van de dag wordt slechts vergoed op voorwaarde dat ze maximum 1 uur duurt; in dat geval wordt een premie betaald gelijk aan het loon betaald voor de duur van de onderbreking.
- Wanneer deze eerste onderbreking van de dag langer duurt dan 1 uur wordt een premie van € 3,09 toegekend. Vanaf de tweede onderbreking wordt een premie betaald gelijk aan het loon voor de duur van de onderbreking met een maximum van 60 minuten.

Extra administratieve tijd: er worden bijkomend 15 minuten per dag beschouwd als dienstdag in geval van een gesplitste dienst ongeacht het aantal onderbrekingen.

9. Eindejaarspremie

De eindejaarspremie voor de leden van het rijdend personeel van autobusondernemingen die werken in opdracht van de V.V.M. bedraagt 2.829,41.

De werkgevers betalen het hierboven vermelde bruto bedrag, verminderd met een voorschot van € 74,39 .

Modaliteiten: Betalingsdatum: vóór eind december.

- hebben recht op het bedrag van de premie: de leden van het rijdend personeel die gedurende het hele jaar in dienst waren en gewerkt hebben;
- hebben recht op de premie naar rato van het aantal gewerkte maanden, waarbij een effectieve prestatie van minimum 10 dagen recht geeft op de uitbetaling van de volledige maand (de wettelijke vakantiedagen worden gelijkgesteld met de effectief gepresteerde dagen): de leden van het rijdend personeel die gedurende het jaar:
 - op pensioen gesteld werden (of op brugpensioen gingen);
 - in dienst traden;
 - ziek waren;
 - het slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval;

- werden afgedankt om andere dan zwaarwichtige redenen.
- verliezen het recht op de premie: de leden van het rijdend personeel die wegens hun eigen ontslag niet meer in dienst zijn op 31 december en zij die in de loop van het jaar werden afgedankt wegens zwaarwichtige redenen.

10. Vakbondspremie

Elk jaar wordt aan het personeel een vakbondspremie betaald.

De premie 2016, betaald in 2017, bedraagt voor voltijdse werknemers € 135 en voor deeltijdse werknemers € 67,5.

Personeelsleden die in de loop van het jaar werden aangeworven en sindsdien hun vakbondsbijdrage betaald hebben, kunnen aanspraak maken op een gedeeltelijke vakbondspremie.

Tijdstip van betaling: begin maart van het jaar volgend op het dienstjaar, op voorwaarde dat de werkgever zijn personeelslijst tijdig aan het Sociaal Fonds heeft overgemaakt.

Het Sociaal Fonds stuurt elk personeelslid, in dienst tijdens het tweede trimester van het dienstjaar, een legitimatiekaart.

11. Maandtoelage

Het rijdend personeel ontvangt een maandelijkse toelage gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen.

De maandelijkse toelage bedraagt € 147,84/ maand.

De toelage wordt volledig uitbetaald aan de werknemers die minimum 10 dagen effectief hebben gewerkt.

Vakantiedagen worden hierbij gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties.

De personeelsleden die ontslag hebben genomen of werden ontslagen om dringende redenen in de loop van de maand verliezen het recht op de toelage voor de betreffende maand.

12. ARAB – vergoeding

Deze vergoeding kadert in het niet-sedentair karakter van de functie van chauffeur en kan worden beschouwd als terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever. Deze premie is daarom vrijgesteld van R.S.Z. en bedrijfsvoorheffing.

- De chauffeurs moeten in het betrokken trimester een effectieve arbeidsprestatie van minstens 10 dagen geleverd hebben.
- De premie bedraagt € 173,48 per trimester.

- Ze mogen niet op eigen initiatief de onderneming verlaten hebben.
- De premie moet op het eind van elk trimester betaald worden.

Het is een bedrag dat om de drie maanden wordt uitbetaald aan personeelsleden die minimum 6 maand dienst hebben en nog in dienst zijn op het einde van het trimester. De personeelsleden moeten een effectieve arbeidsprestatie hebben geleverd van minstens 10 dagen tijdens het betrokken trimester.

De chauffeurs in dienst getreden vanaf 1 juli 2008, hebben recht op deze ARAB vergoeding indien zij tijdens de betrokken maand effectieve arbeidsprestaties van minstens 10 dagen hebben geleverd, en zij de onderneming niet op eigen initiatief hebben verlaten. Voor hen bedraagt deze premie € 57,83 per maand.

13. Vrij-verkeerkaarten

Alle personeelsleden - ook gepensioneerden - en hun rechthebbenden (gezinsleden) genieten van een gratis vrij-verkeerkaart op de netten van VVM, SRWT en MIVB.

14. Feestdag van de Vlaamse Gemeenschap

Ter gelegenheid van deze feestdag een verlofdag toegekend die in overleg tussen werkgever en werknemer genomen moet worden en op basis van het systeem van klein verlet vergoed wordt.

15. Maaltijdcheques

Er worden maaltijdcheques van € 4,72 toegekend aan het personeel van de openbare autobusdiensten.

- De werkgeversbijdrage bedraagt € 3,63 per cheque.
- De werknemersbijdrage bedraagt € 1,09 per cheque.

De toekenning van maaltijdcheques wordt als loon beschouwd. Onder bepaalde voorwaarden wordt dat loon echter niet belast noch onderworpen aan sociale bijdragen. De belangrijkste voorwaarden zijn :

- de toekenning moet vastgelegd zijn in een bedrijfs – of sectorale CAO of, bij gebrek daaraan in een individuele overeenkomst;
- het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal werkelijk gepresteerde dagen;
- de aflevering gebeurt op naam en ze hebben een geldigheidsduur die beperkt is tot 3 maanden;

- ze kunnen enkel aangewend worden voor de betaling van maaltijden of voor de aankoop van gebruiksklare voeding;
- de maaltijdcheques betreffende een kalendermaand moeten ten laatste binnen één maand in één of meerdere keren door de werkgever aan de werknemer worden overhandigd;
- er is een minimale tussenkomst van de werknemer vereist.

16. Prestatieblad

Verplicht.

17. Cadeaucheque

Er zal aan de leden van het rijdend personeel, jaarlijks op 1 januari, een cadeaucheque toegekend worden ter waarde van € 35.

De waarde van deze cadeaucheque wordt geprorateerd op basis van het tewerkstellingspercentage, telkens op 1 januari.

18. Fietsvergoeding

Leden van het rijdend personeel die minstens 1 km (enkele rit) met de fiets afleggen voor woon-werk traject ontvangen een fietsvergoeding die gelijk is aan € 0,21 per kilometer⁵. Deze vergoeding is ook van toepassing voor de speed pedelecs (elektrische fietsen tot snelheid van 45 km/u).

De fietsvergoeding wordt maandelijks betaald op basis van het aantal effectieve werkdagen dat de fiets gebruikt wordt.

De fietsvergoeding kan niet gecumuleerd worden met andere vergoedingen voor dezelfde verplaatsing.

19. Werkkledij-vergoeding

Het rijdend personeel van de VVM exploitanten is verplicht het VVM basisuniform te dragen. De volgende mogelijkheden bestaan:

- De werkgever stelt werkkledij ter beschikking en betaalt een jaarlijkse kledijvergoeding van 26,88 euro per jaar.
- De werkgever stelt geen werkkledij ter beschikking en betaalt 8,05 euro per maand.

⁵ Vanaf 1 januari 2014

-Deze bepalingen zijn niet van toepassing op werkgevers die gratis een volledig uniform ter beschikking stellen en het ook onderhouden, herstellen en vervangen.

21. Ancienniteitsverlof

Er wordt 1 dag ancienniteitsverlof toegekend aan alle leden van het voor de VVM rijdend personeel met minstens vier jaar anciënniteit. De dienstanciënniteit moet verworven zijn op 1 juli van het toekenningjaar. Bij deeltijdse tewerkstelling wordt het anciënniteitsverlof gepronatiseerd in functie van de tewerkstelling.

II. BIJZONDER GEREDELDE AUTOBUSDIENSTEN

1. Loon

De loonschalen zijn automatisch aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen gekoppeld.

Wanneer het gemiddelde indexcijfer van vier opeenvolgende maanden de spilindex bereikt of overschrijdt worden de lonen met 2% verhoogd vanaf de daaropvolgende maand.

Anciënniteit	38 u/w	zondagwerk (basisloon + 100% toeslag)	Nachtwerk (22-06) + € 0,5/uur
0-2 jaar	12,3913	24,7826	13,4023
3-5 jaar	12,4608	24,9216	13,4718
6-10 jaar	12,5283	25,0566	13,5393
11-15 jaar	12,6660	25,3320	13,6770
16-20 jaar	12,8680	25,7360	13,8790
21 jaar en meer	12,9387	25,8774	13,9497

Vanaf 01.11.2017

2. Overuren

Zie Overuren - openbare autobusdiensten.

3. Onvoorziene prestaties

Zie Onvoorziene prestaties - openbare autobusdiensten.

4. Nachtarbeid

Als nachtarbeid worden beschouwd alle prestaties tussen 22 u. en 6 u.

Deze prestaties worden vergoed met een indexgebonden forfaitaire premie per uur. Het bedrag is vastgesteld op € 1/ u.

5. Zondagarbeid

Het loon voor arbeid op zon – en feestdagen wordt met 100 % verhoogd.

6. Stationnementpremie

De stationnementpremie is gelijk aan het loon uitgekeerd voor een tijdsspanne van vijftien minuten werktijd, verhoogd met een aantal minuten gelijk aan de helft van de stationnementtijd.

"In de ondernemingen die een speciale autobusdienst uitbaten, mag de werkmán gedurende het stationeren geen arbeid voor een derde uitvoeren zonder de schriftelijke machtiging van zijn werkgever".

De werkgever die zulke machtiging verleent neemt een grote verantwoordelijkheid op zich, daar ingeval van een ongeval met de autobus de tegenpartij niet zal nalaten de oververmoeidheid van de bestuurder in te roepen.

Anderzijds loopt de bestuurder, die zonder machtiging van zijn werkgever voor een derde zou werken, het risico dat, bij ongeval waar de vermoeidheid als oorzaak wordt erkend, de verzekeringsmaatschappij van zijn werkgever zich tegen de bestuurder keert.

7. Onderbreking

De premie voor onderbreking is gelijk aan het loon, uitgekeerd voor een werktijd van dezelfde duur met een maximum van 60 minuten.

Voor de eerste onderbreking waarvan de duur 60 minuten overschrijdt wordt geen premie betaald.

8. Eindejaarspremie

De eindejaarspremie 2018 bedraagt € 2071,43.

Toekenningsvoorwaarden:

- Ontvangen de volledige premie: personeelsleden die het hele jaar gewerkt hebben.
- Ontvangen de premie naar rato van de maanden arbeidsprestatie (10 dagen arbeid telt voor een volledige maand): personeelsleden die in de loop van het jaar:
 - met pensioen of brugpensioen gingen;
 - in dienst zijn getreden;

- ziek zijn geweest;
- werkonbekwaam zijn geweest door een arbeidsongeval;
- werden ontslagen.
- Wettelijke vakantiedagen en afwezigheidsdagen door ziekte of arbeidsongeval worden gelijkgesteld met dagen arbeidsprestatie van ten hoogste 6 maanden.
- Verliezen het recht op de premie: personeelsleden die in loop van het jaar ontslag genomen hebben of om dringende redenen ontslagen werden.
- De uitbetaling mag in 2 schijven gebeuren:
 - 50 % vóór 31 december
 - 50 % vóór 10 januari.
- Voor deeltijdse chauffeurs wordt naar verhouding uitbetaald.

Er wordt door het Sociaal fonds een voorschotkaart ter waarde van €74,39 bruto uitgereikt. Het voorschot wordt vóór eind december uitbetaald en het wordt van de totale eindejaarspremie afgetrokken.

9. Vakbondspremie

Zie Vakbondspremie - openbare autobusdiensten.

10. ARAB – vergoeding

De ARAB-vergoeding bedraagt € 123,95 /maand vanaf 01/07/18 (vrijgesteld van RSZ en BV) voor de chauffeurs die voltijds werken en door diegenen die a rato van meer dan 25/38 werken.

Dit maandbedrag geldt vanaf 6 effectieve prestatiedagen per maand. Tot en met 5 effectieve prestatiedagen wordt vanaf 01/08/17 € 6,81/dag betaald.

De ARAB-vergoeding bedraagt € 113,34/maand vanaf 01/07/18 (vrijgesteld van RSZ en BV) voor de chauffeurs die a rato van maximum 25/38 werken.

Dit maandbedrag geldt vanaf 6 effectieve prestatiedagen per maand. Tot en met 5 effectieve prestatiedagen bedraagt de ARAB-vergoeding vanaf 01/07/18 € 6,23/dag.

Ter herinnering: aan de chauffeurs die in dienst traden vanaf 01/09/08, wordt het dagbedrag van de ARAB-vergoeding toegekend t.e.m. 9 effectieve prestatiedagen per maand. Het maandbedrag wordt toegekend vanaf 10 effectieve prestatiedagen per maand.

11. Vergoeding gesplitste diensten

Er wordt een forfaitaire vergoeding voor gesplitste diensten uitbetaald voor de chauffeurs uit het bijzonder geregeld vervoer die tegelijkertijd aan de 3 volgende voorwaarden voldoen:

- Tewerkstelling volgens een gesplitste dienst op de te betalen dag;
- De chauffeur neemt het voertuig niet mee naar huis;
- De chauffeur heeft zijn woonplaats op een afstand van meer dan 5 km van de plaats van tewerkstelling.

Indien aan deze 3 voorwaarden is voldaan, wordt aan de chauffeur een forfaitaire vergoeding van € 1 per effectief gepresteerde dag toegekend.

12. Geschenkencheque

De werklieden die tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die als gevolg van de jaarlijkse vakantie geen

recht hebben op de ARAB-vergoeding tijdens een bepaalde maand, hebben recht op een geschenkencheque ter waarde van respectievelijk

€ 21 (>25u) of € 14 (>25u)

De cheque zal uitgereikt worden n.a.v. Sinterklaas of Kerstmis van het betrokken jaar, ongeacht of de werkmans op dat ogenblik nog in dienst is of niet. *(De CAO voorziet niet in een indexering van deze bedragen).*

13. Werkkledij-vergoeding

De volgende mogelijkheden bestaan:

- De werkgever stelt werkkledij ter beschikking en betaalt een jaarlijkse kledijvergoeding van 17,10 euro per jaar.
- De werkgever stelt geen werkkledij ter beschikking en betaalt 8,05 euro per maand.
- Deze bepalingen zijn niet van toepassing op werkgevers die gratis een volledig uniform ter beschikking stellen en het ook onderhouden, herstellen en vervangen.

14. Prestatieblad

Verplicht.

15. Ecocheques

Chauffeurs met een anciënniteit van minstens 5 jaar⁶ hebben recht op ecocheques ter waarde van 125 euro (pro rata voor deeltijdsen). De uitbetaling gebeurt uiterlijk op 30/06 van het toekenningjaar. Het uiteindelijke bedrag wordt berekend volgens dezelfde modaliteiten als de eindejaarspremie (dus op de 12 maanden in het kalenderjaar voorafgaand aan toekenningjaar).

⁶ Onder anciënniteit van minimum 5 jaar wordt verstaan: gedurende de vijf opeenvolgende jaren voorafgaand aan het toekenningjaar tewerkgesteld worden door dezelfde werkgever, ongeacht de duur van de prestaties in de betrokken jaren.

III. ONGEREGELD VERVOER (AUTOCAR)

1. Loon

De stijging van het indexcijfer wordt voor de periode van september tot september met volgende formule in percentages berekend:

$$\text{Uurloon X} \frac{\text{Index september}}{\text{Index september van het vorige jaar}}$$

1. De gewaarborgde dagvergoeding met één bestuurder aan boord

Diensttijd	R.S.Z.-loon	A.R.A.B.-vergoeding
	€	€
tot 06 u	64,04	1,54 €/u
van 06u01 tot 12u	105,48	1,54€/u
per uur boven 12u	11,69	1,54 €/u

2. De gewaarborgde dagbezoldiging met meerdere bestuurders

Diensttijd meerdere bestuurders	R.S.Z.-loon	A.R.A.B.-vergoeding
	€	€
11 u.	87,33	1,57 / uur
12 u.	96,29	Tot en met een amplitude van 21 uur.
13 u.	105,39	
14 u.	114,39	
15 u.	123,45	
16 u.	132,53	
17 u.	141,45	
18 u.	150,57	
19 u.	159,53	
20 u.	168,64	
21 u.	177,70	

01.10.2018

2. Gemeenschappelijke beschikkingen:

a) Overuren:

- Te betalen voor een amplitude boven 1.564,5 u per semester (van 1/01 tot 30/06 of 1/07 tot 31/12): 13,89 €/u
- De op zon- en feestdagen en op hun compensatiedagen gepresteerde overuren worden vergoed aan 18,52 €/u

b) Anciënniteitstoeslag: € 2,10 per prestatie op de dagbezoldigingen voor chauffeurs met een anciënniteit van minimum 10 jaar in hetzelfde bedrijf.

c) Vergoeding:

- Inactiviteitdag in het buitenland: € 88,36
- Prestatie van minder dan 6 u, volledig in het buitenland geleverd: € 88,36+ ARAB-vergoeding. (1,57 €/u)
- Garagearbeid :
 - tot 06 u 30 min. amplitude : € 88,36
 - van 06 u 31 min. tot 08 u amplitude: € 105,43
- Zondagwerk:
 - betaling van de prestatie aan het normale tarief
 - recuperatie binnen de 6 dagen: geen loon
 - recuperatie later: € 107,33
- Werk op feestdagen:
 - betaling van de prestatie aan het normale tarief
 - recuperatie (binnen de 6 dagen of later) : € 107,33
- Verplaatsing van meer dan 6u met een ander vervoermiddel: € 88,36
Minder dan 6u=€ 65,16

d) Technische werkloosheid, ziekte, arbeidsongevallen, ... (uurloon):

€ 14,0800.

e) In geval van gemengde arbeid:

➤ **Geregeld vervoer – ongeregeld vervoer:**

De volledige dagvergoeding valt onder de vergoeding geregeld vervoer.

➤ **Bijzonder geregeld vervoer – ongeregeld vervoer:**

Bij dienstitijden boven 6u (zowel voor diensten met één bestuurder als voor diensten met meerdere bestuurders) wordt de volledige dagvergoeding betaald volgens de sector waaraan de grootst aantal uren besteed werd.

Als een chauffeur minder dan 6 uur dienst presteert in ongeregeld vervoer, mag deze dienst niet worden opgevuld (tot 6 uur) door prestaties in bijzonder geregeld vervoer. Eventuele prestaties in bijzonder geregeld vervoer worden in dat geval betaald bovenop hetgeen betaald voor het ongeregeld vervoer. Als de prestatie in bijzonder geregeld vervoer van langere duur is dan die in ongeregeld vervoer, dan wordt de volledige prestatie betaald volgens het barema van het bijzonder geregeld vervoer.

2. A.R.A.B.-vergoeding

De premie is vrijgesteld van R.S.Z. en bedrijfsvoorheffing. De forfaitaire vergoeding bedraagt € 1,54 per volledig of gedeeltelijk gepresteerd dienstuur.

4. Reiskosten bijstandverzekering

Toekenning van een bijstandspolis aan de chauffeurs actief in ongeregelde diensten geldig tijdens de beroepsverplaatsingen van de chauffeurs. Deze polis zal minimum volgende waarborgen na ziekte of ongeval dekken:

- Transport en repatriëring zonder beperking;
- Medische kosten in het buitenland tot 125.000€ per persoon;
- Medische nabehandelingkosten in België na een ongeval in het buitenland tot 6.250€ per persoon;
- Bijstand in geval van overlijden;
- Vroegtijdige terugkeer vanuit het buitenland omwille van dringende redenen;
- Verblijfsverlenging of –verbetering omwille van medische redenen;

- Opsporing- en reddingskosten in het buitenland tot 3.750€ per persoon;
- Doorgeven van dringende boodschappen;
- Opsturen van een vervangingschauffeur in geval van medische onbeschikbaarheid.

6. Eindejaarspremie

De eindejaarspremie 2018 bedraagt € 2071,43

- maximum voor de voltijdse werknemers
- proportioneel bedrag voor deeltijdsen.

Toekeningsvoorwaarden:

- Hebben recht op de premie: de leden van het rijdend personeel die het hele jaar in dienst waren en gewerkt hebben;
- Hebben recht op de premie naar rato van het aantal gewerkte maanden, waarbij een effectieve prestatie van minimum 10 dagen als een volledige maand beschouwd wordt (de wettelijke vakantiedagen worden gelijkgesteld met de effectief gepresteerde dagen): de leden van het rijdend personeel die gedurende het jaar:
 - op pensioen gesteld werden (of op brugpensioen gingen);
 - in dienst traden;
 - ziek waren;
 - het slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval;
 - werden afgedankt om andere dan zwaarwichtige redenen;
- Verliezen het recht op de premie: de leden van het rijdend personeel die wegens hun eigen ontslag niet meer in dienst zijn op 31 december of die in de loop van het jaar om zwaarwichtige redenen afgedankt werden.

De werkgever moet de premie vóór 31 december uitbetalen; het bedrag wordt verminderd met € 74,39 bruto, te betalen door het Sociaal Fonds vóór eind december.

7. Ecocheque

Chauffeurs met een anciënniteit van minstens 5 jaar⁷ hebben vanaf 2014 recht op ecocheques ter waarde van 125 euro (pro rata voor deeltijdsen). De uitbetaling gebeurt uiterlijk op 30/06 van het toekenningsjaar. Het uiteindelijke bedrag wordt berekend volgens dezelfde modaliteiten als de eindejaarspremie (dus de 12 maanden in kalenderjaar voorafgaand aan toekenningsjaar).

8. Vakbondspremie

Zie Vakbondspremie - openbare autobusdiensten.

9. Overnachtingen in het buitenland

De werkgever moet ervoor zorgen dat de bestuurder die een pendeldienst uitvoert op de plaats van bestemming of in de nabijheid ervan over een passende slaapaccommodatie beschikt waar hij in een zo groot mogelijke mate van privacy van een ongestoorde dagelijkse rust kan genieten, zodat een veilige uitoefening van zijn functie wordt gewaarborgd. Onder passende slaapaccommodatie op de plaats van bestemming wordt een éénpersoonskamer verstaan. Tevens moet de werknemer over een toilet en een douche beschikken.

Wanneer, ten uitzonderlijke titel, aan bovenvermelde bepalingen niet voldaan wordt, wordt een schriftelijke melding hiervan gedaan aan één van de ondertekenende partijen."

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 november 2017 en houdt op van kracht te zijn op 30 april 2018.

⁷ Onder anciënniteit van minimum 5 jaar wordt verstaan: gedurende de vijf opeenvolgende jaren voorafgaand aan het toekenningsjaar tewerkgesteld worden door dezelfde werkgever, ongeacht de duur van de prestaties in de betrokken jaren.

IV. GARAGEPERSONEEL

1. Loon

Nieuwe lonen garagepersoneel vanaf 1 juli 2019.

	Categorie	Spanning	38 uren per week
A.1.		-	€ 13,01
A.1.1.	A1 met 10 jaar anciënniteit in de onderneming	100	€ 13,60
A.1.2.	A1 met 20 jaar anciënniteit in de onderneming	105	€ 14,28
A.2.		100	€ 13,60
A.2.1.	A2 met 10 jaar anciënniteit in de onderneming	105	€ 14,28
A.2.2.	A2 met 20 jaar anciënniteit in de onderneming	110	€ 14,96
B.1.		110	€ 14,96
B.2.		116	€ 15,78
C.1.		122	€ 16,59
C.2.		128	€ 17,41
D.1.		134	€ 18,22
D.2.		140	€ 19,04

01.07.2019

2. Overuren en arbeidsduur

Er bestaat geen afwijkende maatregel inzake overuren, zodat als overuur dient beschouwd te worden alle prestaties boven de normale dag – of weekprestatie.

Overuren worden als volgt vergoed: toeslag van 50 % van het uurloon tijdens weekdays en van 100 % tijdens zon – en feestdagen.

Bij de prestatie van overuren wordt de toeslag van 50 % of 100 % onmiddellijk vergoed. Het basisloon wordt bij de recuperatie achteraf betaald.

3. Nachtarbeid

Er is geen premie voorzien.

4. Zondagarbeid

Voor normale prestaties op zon – of feestdag is er geen nationale C.A.O. die dubbele betaling voorziet.

5. Eindejaarspremie

De premie wordt toegekend aan alle werknemers die op 30 november sedert ten minste 3 maanden in het personeelsregister van de onderneming zijn ingeschreven.

Elke begonnen maand wordt hierbij beschouwd als een volledig gepresteerde maand. Het bedrag wordt als volgt berekend: $\text{uurloon december} \times 38 \text{ u.} \times 52 / 12$. Het Sociaal Fonds betaalt een voorschot van € 74,39 bruto.

Toekeningsvoorwaarden:

Hebben recht op een gedeelte van de premie gelijk aan één twaalfde per maand tewerkstelling of op de premie pro rata de prestaties:

- de werklieden die sedert ten minste 3 maand in de onderneming zijn tewerkgesteld, maar die geen jaar anciënniteit tellen op 30 november van het beschouwde werkjaar;
- de gepensioneerde en de persoon in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage werklieden en de werklieden die in de loop van het jaar ontslagen worden om gelijk welke andere reden dan een zwaarwichtige reden; de premie wordt uitbetaald bij het verlaten van de onderneming;
- de werklieden die de onderneming vrijwillig verlaten terwijl zij zich in een periode van gedeeltelijke werkloosheid bevinden;
- bij deeltijdse arbeid.

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst:

- Bij schorsing wegens ongeval of ziekte zal de gelijkstelling met effectieve arbeidsdagen begrensd worden tot de eerste arbeidsongeschiktheid van het jaar met een maximum van 30 kalenderdagen.

- Bij schorsing wegens arbeidsongeval of beroepsziekte wordt de gelijkstelling begrensd tot de eerste twaalf maanden van ononderbroken ongeschiktheid.

Verliezen het recht op de premie:

- de werknemers ontslagen om zwaarwichtige redenen;
- de werknemers die vrijwillig de onderneming verlaten in de loop van het jaar, indien de opzeggingstermijn verstrijkt vóór 30 november.

6. Vakbondspremie

Zie Vakbondspremie – openbare autobusdiensten.

7. Toekenning ecocheques

Elke voltijdse vrijgestelde werknemer heeft recht op 2 ecocheques, elk ter waarde van 125 euro.

Uitbetaling: ten laatste op 15 juni – referteperiode van 01.12 tot 31.05

Ten laatste op 15 december – referteperiode van 01.06 tot 30.11

C. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

I. BESCHERMING VAN HET LOON

De wet inzake de bescherming van het loon dateert van 12 april 1965 (B.S. 30 april 1965) en vervangt de oude wetgeving van 1887.

II. TIJDSTIP EN REGELMAAT VAN BETALING

Volgens de algemene regel moet het loon worden betaald uiterlijk op de 4de werkdag volgend op de werkperiode waarop de betaling betrekking heeft.

De betaling wordt geacht te zijn gebeurd:

- in geval van betaling door storting: de dag waarop de rekening van de werknemer gecrediteerd wordt;
- in geval van betaling met cheque:
 - indien de cheque verstuurd is per post: 3 werkdagen na vermelde datum;
 - indien de cheque aan de werknemer overhandigd wordt: de daaropvolgende werkdag;
- in geval van betaling met postmandaat: 3 werkdagen na de op het mandaat vermelde datum.

Bij laattijdige betaling is de werkgever interesten verschuldigd.

Het loon moet op regelmatige tijdstippen en tenminste om de 15 dagen betaald worden.

We vermelden twee uitzonderingen:

- de bedienden (worden tenminste éénmaal per maand betaald);
- wanneer een algemeen bindende C.A.O. een andere regeling bepaalt.

III. BETALINGSMODALITEITEN

In de wet staat nog steeds dat het loon in principe in de hand wordt betaald.

Tegenwoordig wordt het meestal gestort.

Naast het loon in geld kan ook een deel in natura betaald worden (algemene regel: 1/5 van het brutoloon).

Het kan dan uitsluitend gaan om:

- huisvesting
- water – en energievoorziening
- het genot van een terrein
- maaltijd op de werkplaats
- gereedschap ten laste van de werknemer.

IV. SAMENSTELLING VAN HET LOON

Op de afrekening die bij elke definitieve betaling wordt overhandigd, staat in grote lijnen het volgende:

1. Basisloon
2. Inhoudingen van de sociale zekerheid
3. Bedragen vrijgesteld van inhoudingen voor de sociale zekerheid
4. Belastbaar bedrag
5. Bedrijfsvoorheffing (belastingwetgeving)
6. Bedragen vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing
7. Netto toegekende som
8. Af te trekken bedragen (voorschotten, voordelen in natura, boeten, enz.).

V. DE LOONSTAAT

Elke werknemer kan zijn loonstaat (individuele rekening) elke... (dag) en elke... (dag) van... uur tot... uur inkijken op het kantoor...

Als de onderneming bij een sociaal werkgeverssecretariaat aangesloten is moet hij hiervoor 3 dagen op voorhand een verzoek indienen.

Een afschrift van de individuele rekening voor het voorbije jaar wordt binnen de volgende termijnen aan de werknemer overhandigd:

- binnen de eerste twee maanden van het kalenderjaar voor de rekening van het voorbije jaar;
- binnen de zeven dagen volgend op het einde van de arbeidsovereenkomst voor het lopend en het voorbije kalenderjaar indien hij het afschrift voor dit jaar nog niet ontvangen heeft.

VI. PRESTATIEBLAD

Openbare autobusdiensten : verplicht

Bijzonder geregeld vervoer: verplicht.

Ongeregeld vervoer: verplicht

VII. DUUR VAN DE JAARLIJKSE VAKANTIE

De duur van de vakantie wordt bepaald in verhouding met het aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen.

Een werknemer tewerkgesteld in de 6-dagenweek heeft recht op 24 dagen vakantie indien hij het vorige jaar minimum 276 dagen gewerkt heeft. Wanneer de werknemer tewerkgesteld is in de 5-dagenweek heeft hij recht op 20 dagen vakantie indien hij het vorige jaar minimum 230 dagen gewerkt heeft.

5-dagenweek		6-dagenweek	
dagen werk	verlofdagen	dagen werk	verlofdagen
+ 230	20	+ 276	24
221-230	20	265-276	23
212-220	19	254-264	22
202-211	18	242-253	21
193-201	17	231-241	20
183-192	16	219-230	19
173-182	15	208-218	18
163-172	15	196-207	17
154-162	14	185-195	16
144-153	13	173-184	15
135-143	12	162-172	14
125-134	11	150-161	13
116-124	10	139-149	12
106-115	10	127-138	11
97-105	9	116-126	10
87-96	8	104-115	9
78-86	7	93-103	8
68-77	6	81-92	7
58-67	5	70-80	6
48-57	5	58-69	5
39-47	4	47-57	4
29-38	3	35-46	3
20-28	2	24-34	2

10-19	1	12-23	1
0 - 9	0	1 -11	0

De niet-gewerkte dagen worden voor de berekening van de vakantieduur met gewerkte dagen gelijkgesteld onder de volgende voorwaarden:

- de werknemer moet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst op de werkdag die de eerste dag van de gelijkgestelde periode voorafgaat.
- de werknemer moet in de loop van de 28 dagen vóór de eerste dag van de gelijkstelbare periode ten minste 1 dag effectief gewerkt hebben. Bepaalde gebeurtenissen kunnen deze periode van 28 dagen verlengen.

- ANCIENNITEITSVERLOF GEREGLD VERVOER

Op 1 januari 2014 wordt 1 dag anciënniteitsverlof ingevoerd voor alle leden van het rijdend personeel in opdracht van VVM of SRWT-TEC, op voorwaarde dat ze 4 jaar anciënniteit hebben verworven (op datum 1 juli). Dit verlof wordt geproratiseerd in functie van het arbeidsregime.

VIII. VAKANTIEGELD

Het vakantiegeld bedraagt 15,18 % van de tijdens het vorige jaar aan de R.S.Z. aangegeven bezoldigingen (tegen 108 %), eventueel verhoogd met het fictieve loon voor gelijkgestelde dagen. Die 15,18 % is samengesteld uit:

- 4 weken enkel vakantiegeld (= 8 %)
- 3 weken + 3 dagen dubbel vakantiegeld (= 6 % + 1,18 %).

Op het vakantiegeld worden de volgende inhoudingen verricht:

- 1 % solidariteitsbijdrage voor de financiering van de gelijkgestelde dagen wegens staking;
- 13,07 % op het dubbele vakantiegeld;
- bedrijfsvoorheffing:
 - 17,51 % bij een resterend bedrag van minder dan € 942
 - 23,69 % bij een resterend bedrag van meer dan € 942

Het vakantiegeld wordt uitbetaald door de vakantiekas van de werkgever voor wie u het vorig jaar gewerkt hebt. U krijgt het bedrag op het ogenblik dat de hoofdvakantie genomen wordt.

IX. VERLOF

De vakantie moet binnen de 12 maanden na het einde van het vakantiedienstjaar toegekend worden.

Voor gezinshoofden wordt de vakantie bij voorkeur tijdens de schoolvakantie toegekend.

De werknemer heeft in elk geval recht op een ononderbroken vakantieperiode van een week.

Werknemers jonger dan 18 jaar bij het verstrijken van het vakantiedienstjaar hebben tussen 1 mei en 31 oktober recht op een onderbroken vakantieperiode van 3 weken en andere werknemers van 2 weken, tenzij ze anders verkiezen.

X. KLEIN VERLET

De werknemer mag met behoud van loon een aantal dagen afwezig blijven voor familiale gebeurtenissen of bepaalde burgerlijke verplichtingen:

huwelijk van de werknemer	3 dagen
huwelijk van een kind, broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder of kleinkind van de werknemer	de dag van het huwelijk, de werknemer heeft de keuze tussen de dag van de burgerlijke of de dag van de kerkelijke plechtigheid
bevalling van de echtgenote van de werknemer of de geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming langs vaderszijde vaststaat.	10 dagen tijdens de 4 maand na de bevalling, eerste 3 dagen behoud van loon, volgende 7 dagen uitkering van de ziekteverzekering
overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer	3 dagen tijdens de periode van het overlijden tot de begrafenis

overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter, die bij de werknemer inwoont	2 dagen tijdens de periode van het overlijden tot de begrafenis
overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter, die niet bij de werkgever inwoont	de dag van de begrafenis
plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e)	de dag van de gebeurtenis of de werkdag net voor of na de gebeurtenis als die niet op een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitstag valt
Verhuis van een werknemer op voorwaarde dat de woonplaats effectief wijzigt en dit één keer per jaar	1 werkdag

XI. VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Als werknemer in de privé-sector hebt u recht op 10 dagen afwezigheid voor dwingende redenen, vooral (maar niet uitsluitend) van familiale aard. Deze afwezigheid wordt niet bezoldigd.

Dwingende redenen zijn 'elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist, voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt'.

Onder deze definitie vallen onder meer:

a. ziekte, ongeval of hospitalisatie van:

- een persoon die met de werknemer samenwoont;
- een aan – of bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer samenwoont.

- b. ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp.

Wanneer u het nodig vindt om van dit verlof gebruik te maken, moet u de werkgever zo mogelijk op voorhand verwittigen. De werkgever kan bovendien vragen om de ingeroepen redenen te bewijzen.

XII. ZIEKTE OF ONGEVAL

1. Principe

Ziekte of ongeval kan ervoor zorgen dat u niet in staat bent uw normale arbeid te verrichten.

Een medisch getuigschrift is dan de eenvoudigste en meest zekere manier om deze arbeidsongeschiktheid te bewijzen.

Indien het arbeidsreglement of de arbeidsovereenkomst niet bepaalt binnen welke termijn het getuigschrift moet worden overhandigd, wordt in de regel een periode van twee werkdagen vooropgesteld.

Als uurloon dient dan het uurloon van het ongeregeld vervoer genomen te worden.

2. Verzekerde periode

Voor de eerste dagen van de arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever. Deze regel geldt slechts indien hij tenminste 1 maand anciënniteit heeft in de onderneming.

- De carenzdag is afgeschaft. Een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van minder dan 14 dagen wordt nu ook vanaf de eerste dag bezoldigd.
- Bedrag van het gewaarborgd loon:
 - eerste 7 dagen: doorbetaling van het normale loon gedurende 7 dagen (gewaarborgd weekloon)
 - volgende 7 dagen: 60 % van het brutoloon, ten laste van de werkgever
 - vanaf de 15e tot de 30e dag: 60 % van het brutoloon, ten laste van de ziekte – en invaliditeitsverzekering.

Tijdens de periode van 23 dagen volgend op de eerste periode van 7 dagen, heeft de werknemer recht op een vergoeding.

Met deze vergoeding heeft hij gedurende 1 maand een gewaarborgd loon, gelijk aan het nettobedrag van het loon dat hij zou hebben verdiend indien hij voort had gewerkt.

XIII. TIJDSKREDIET

Voor meer info en bedragen zie www.tijdscrediet.be en www.socialezekerheid.be

1) Met motief

Er bestaan 6 vormen van tijdscrediet met motief.
Bij cumul van verschillende motieven kan de maximumduur niet worden overschreden (maximumduurtijden worden niet opgeteld).

1 Zorg dragen voor zijn kind(eren) tot 8 jaar. Om het tijdscrediet voor dit motief te bekomen, moet er een ouderlijke verwantschap zijn met het kind voor wie dit tijdscrediet wordt gevraagd. Maximumduur is 51 maanden.

2 Om palliatieve zorgen toe te dienen aan iemand die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en terminaal is. Deze zorgen beogen het instaan voor de globale begeleiding van de patiënt op het einde van zijn leven, zowel op het vlak van het omgaan met de fysieke symptomen en de pijn als een psychologische of geestelijke ondersteuning of een administratieve of familiale bijstand. Maximumduur is 51 maanden.

3 Zorg dragen voor een zwaar ziek gezins- of familielid. Om het tijdscrediet voor dit motief te kunnen rechtvaardigen, moet de geneesheer van het zwaar zieke gezins- of familielid van mening zijn dat naast de eventuele professionele hulp die betrokkene krijgt, de volledige of gedeeltelijke onderbreking van uw prestaties nodig is inzake verzorging, voor het herstel van de patiënt. De zorgen of de bijstand kunnen worden verstrekt aan uw gezinsleden, familieleden tot de tweede graad of aangetrouwde familie tot de eerste graad. Maximumduur is 51 maanden.

4 Zorgen voor uw gehandicapte kind dat jonger is dan 21 jaar. U kan hiervoor van het tijdscrediet gebruik maken indien uw kind een fysieke of mentale ongeschiktheid vertonen van ten minste 66% of een aandoening die voor gevolg heeft dat er minstens 4 punten worden toegekend in pijler I van de medisch-sociale schaal. Maximumduur is 51 maanden

5 Bijstand of zorg verlenen aan uw zwaar minderjarig kind of aan een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van uw gezin. Om dit motief te rechtvaardigen moet de ernst van het gezondheidsprobleem erkend zijn door de geneesheer van het kind en moet de aanvraag ingediend worden vóór de 18^{de} verjaardag. Maximumduur is 51 maanden

6 Het volgen van een erkende opleiding komt eveneens in aanmerking als

motief voor tijdskrediet. Er is geen lijst bepaald door de reglementering. De opleiding moet wel erkend zijn door de drie Belgische gemeenschappen of de sector. Bovendien moet de opleiding minstens 360 lesuren of 27 studiepunten per jaar of 120 lesuren of 9 studiepunten per schooltrimester of per ononderbroken periode van 3 maanden omvatten. (voor een opleiding secundair onderwijs volstaan 300 lesuren per jaar of 100 uren per trimester. Maximumduur is 36 maanden.

2) Eindeloopbaan

De werknemer met 25 jaar beroepsloopbaan heeft **recht op onderbrekingsuitkeringen** vanaf **55 jaar** in het kader van een **halftijdse en 1/5 vermindering tot aan de pensioenleeftijd**

Uitzondering: De werknemers die reeds in het stelsel zitten en die niet aangevraagd hebben tot aan de pensioenleeftijd, kunnen genieten van de oude bepalingen indien zij een nieuw aanvraagformulier met de pensioenleeftijd als einddatum indienen.

Belangrijke opmerkingen en recente aanpassingen:

- geen ingreep in cao's (enkel in uitkeringen);
- 1 jaar bijkomend gemotiveerd tijdskrediet voor opvang van zwaar ziek of gehandicapt kind (dus in totaal 1 + 3 + 1, waarvan 1^{ste} jaar pro rata);
- geen verstrenging van de anciënniteitsvoorwaarde (naar 5 jaar) voor tijdskrediet dat aansluit bij thematische verloven;
- tijdskrediet dat vóór 1 januari 2012 inging blijft onder oude RVA-regels vallen;
- tijdskrediet dat werd aangevraagd bij werkgever vóór 28 november 2011 en bij RVA vóór 24 december 2011 blijft onder oude RVA-regels vallen en behoudt oude gelijkstellingsregels voor pensioen (dus behoud van 3 jaar voor ongemotiveerd halftijds tijdskrediet).

!!! Voor meest recente updates: zie www.dereparaties.be!!!

XIV. THEMATISCHE VERLOVEN⁸

ouderschapsverlof

Elke werknemer heeft het recht om ouderschapsverlof te nemen.

Volledige loopbaanonderbreking: ongeacht uw arbeidsregime (voltijds of deeltijds), kan u uw prestaties volledig onderbreken gedurende maximum 4 maanden. Dit verlof kan gesplitst worden per maand.

Vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking: indien u in een voltijds arbeidsregime bent tewerkgesteld kan u uw prestaties verminderen tot een halftijdse betrekking gedurende maximum 8 maanden. Dit verlof kan gesplitst worden per periode van 2 maanden.

Vermindering van de prestaties met 1/5: indien u voltijds werkt kan u uw prestaties verminderen met 1/5 gedurende maximum 20 maanden. Dit verlof kan gesplitst worden per periode van 5 maanden.

Het is mogelijk om van de ene vorm van ouderschapsverlof over te stappen naar de andere.

Deze vorm van loopbaanonderbreking kan u niet worden geweigerd. Het gaat om een recht voor elk kind dat voldoet aan de leeftijdsvoorwaarde. U geniet het recht een keer per kind.

Wanneer heb je recht op ouderschapsverlof?

Het recht wordt u toegekend indien u in de loop van de 15 maanden die aan de aanvraag voorafgaan gedurende 12 maanden (niet noodzakelijk opeenvolgend) door een arbeidsovereenkomst met uw werkgever verbonden was.

Het recht op ouderschapsverlof wordt u toegekend zolang het kind de leeftijd van 12 jaar niet heeft bereikt (geboorte).

De leeftijdsgrens wordt op 21 jaar vastgesteld wanneer het kind ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of aandoening heeft

⁸ Meer info en meest recente bedragen op www.rva.be

die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten worden toegekend in pijler I (medische sociale schaal – kinderbijslag).

Bij adoptie van een kind wordt het recht u toegekend gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zij gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister, en dit tot uiterlijk het kind 12 jaar wordt.

Het begin van het verlof kan door de werkgever binnen de maand die volgt op de schriftelijke kennisgeving, worden uitgesteld omwille van de goede werking van de dienst. Dit uitstel is echter beperkt tot maximaal zes maanden.

Tijdens deze 'verlof'-periode ontvangt u een maandelijkse vergoeding van de overheid, die u via de formulieren (te vinden op de website van de RVA) kan aanvragen.

MEDISCHE BIJSTAND

Het betreft een specifieke vorm van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking die u in de mogelijkheid stelt uw arbeidsprestaties te schorsen om bijstand te verlenen aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad, dat lijdt aan een zware ziekte (zware ziekte = beslissing van de behandelende geneesheer)

Zowel uw bloed – als uw aanverwanten worden beschouwd als familieleden. Gezinsleden zijn de personen met wie u samenwoont.

Er zijn drie vormen van verlof voor medische bijstand:

1. Volledige onderbreking: gedurende een maximumperiode van 12 maanden. Deze onderbrekingen kunnen slechts genomen worden voor periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden.
2. Halftijdse vermindering: indien u in een uurrooster werkt dat gelijk is aan $\frac{3}{4}$ van een voltijdse betrekking kan u uw prestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en dit gedurende een maximumperiode van 24 maanden. Ook hier voor periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden;
3. Vermindering van de prestaties met $\frac{1}{5}$: indien u voltijds werkt, kunt u uw prestaties verminderen met $\frac{1}{5}$ en dit gedurende een maximumperiode van

24 maanden. Ook hier voor periodes van minimum maand en maximum 3 maanden..

Voor werknemers van een kleine en middelgrote onderneming met minder dan 10 werknemers op 30 juni van het burgerlijk jaar, bestaat enkel een recht op volledige schorsing en niet op een vermindering van de arbeidsprestaties.

Deze vorm van loopbaanonderbreking kan u niet geweigerd worden, behalve in kleine en middelgrote ondernemingen van 50 of minder werknemers.

Tijdens deze periode ontvangt u een maandelijkse vergoeding van de overheid (zie www.rva.be).

PALLIATIEF VERLOF

Het gaat om een specifieke vorm van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking die u in de mogelijkheid stelt uw arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen om palliatieve zorgen te verstrekken.

Onder palliatieve verzorging verstaat men elke vorm van bijstand en van verzorging van ongeneeslijk zieke personen die zich in een terminale fase bevinden.

U kan uw prestaties (voltijds of deeltijds) volledig onderbreken gedurende

1 maand, verlengbaar met 1 maand per patiënt.

U kan uw prestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking. Indien u uw prestaties met 1/5 wenst te verminderen, moet u voltijds tewerkgesteld zijn.

Indien u uw prestaties wenst te verminderen tot een halftijdse betrekking, moet u minstens $\frac{3}{4}$ tewerkgesteld zijn.

U kan uw prestaties gedeeltelijk onderbreken gedurende 1 maand, verlengbaar met 1 maand per patiënt.

Loopbaanonderbreking in het kader van het palliatief verlof is een recht en kan dus niet worden geweigerd noch uitgesteld door de werkgever..

U ontvangt een maandelijkse vergoeding van de overheid.

Zie www.rva.be

XV. DE VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIES

Bovenop de RVA – uitkeringen kan u genieten van de Vlaamse aanmoedigingspremies.

De voorwaarde is dat u geniet van het tijdskrediet of van het thematisch verlof.

Zorgkrediet (bij thematische verloven en tijdskrediet)

1. Tijdens je volledige beroepsloopbaan kan je maximum 1 jaar een aanmoedigingspremie zorgkrediet verkrijgen.

Wanneer je een **volledig of halftijds tijdskrediet** neemt, kun je bij de Vlaamse overheid een bijkomende aanmoedigingspremie zorgkrediet aanvragen.

Voor het bepalen van de maximumduur van 1 jaar worden de maanden waarvoor je bij vorige aanvragen al een premie zorgkrediet hebt ontvangen, effectief (als volledige maanden) meegerekend.

Wanneer je tijdskrediet neemt, kun je de premie zorgkrediet aanvragen voor :

- De zorg voor kinderen ten laste tot en met de leeftijd van 7 jaar, voor kinderen die (in het stelsel van de kinderbeijslag) een handicap hebben van tenminste 66% geldt tot en met de leeftijd van 11 jaar.
- De bijstand of verzorging van je moeder of vader als die meer dan 70 jaar oud is,
- De verzorging van een zwaar ziek familielid of een terminaal ziek persoon (ook van buiten de familie),

Opleidingskrediet

Tijdens je volledige beroepsloopbaan kan je de premie opleidingskrediet voor de duur van maximum 2 jaar verkrijgen (werknemers met minstens 20 jaar anciënniteit krijgen daar een half jaar bij).

Je kan gedurende maximum 24 maanden een premie opleidingskrediet verkrijgen, ongeacht of je een volledig of halftijds tijdskrediet neemt.

Voor het bepalen van de maximumduur worden de maanden waarvoor je bij vorige aanvragen al een premie opleidingskrediet hebt ontvangen, effectief meegerekend.

De aanmoedigingspremie wordt toegekend wanneer men een opleiding volgt die minimaal 120 contacturen of 9 studiepunten omvat en die aan één van volgende criteria beantwoordt:

- Een opleiding die wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de sectorale opleidingsfondsen.
- Een opleiding die wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse overheid.

U moet wel een erkende opleiding volgen (we verwijzen hiervoor naar de website: www.vlaanderen.be/werk of naar de ACV-website: www.tijds krediet.be)

U kunt ook bij onze kantoren terecht.

Hoeveel bedraagt de premie?

Toestand voor het tijds krediet of thematisch verlof		Vlaamse aanmoedigingspremie (Bruto)
Je werkt minimum 75% van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 197,93
	Je gaat halftijds werken	€ 131,95
Je werkt minimum 75% van een voltijdse betrekking	Je vermindert je werktijd met 20% van een voltijdse betrekking en je neemt een thematisch verlof op	€ 65,98
Je werkt minimum 50% van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 131,95
Je werkt minder dan 50% van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken	€ 65,98

De Vlaamse overheid betaalt de aanmoedigingspremie maandelijks uit.

FORMALITEITEN

Aanvraagformulieren kan u downloaden van de website:

www.vlaanderen.be/werk of www.tijds krediet.be

Deze formulieren kan u ook verkrijgen op onze ACV – kantoren.

heb je vragen over de aanmoedigingspremies, bel dan het nummer **1700** (elke werkdag tussen 9 en 19 uur).

XVI. GEBOORTEVERLOF (VROEGER VADERSCHAPSVERLOF)

Algemeen

Alle mannelijke personeelsleden, zowel loontrekkenden als weddetrekkenden, voltijds of deeltijds tewerkgesteld, hebben sinds 1.11.1994 het recht om hun arbeidsovereenkomst te schorsen voor het nemen van "geboorteverlof". Dit verlof houdt in dat de na bevallingsrust van de moeder (of een deel ervan) kan omgezet worden in geboorteverlof ingevolge het overlijden of de hospitalisatie van de moeder.

Dit recht op geboorteverlof betekent dat, mits naleving van een aantal bepalingen, de werkgever de toekenning van het geboorteverlof niet kan weigeren op grond van de dienstnoodwendigheden.

Recht op geboorteverlof

- **Wanneer is het geboorteverlof mogelijk?**

Het geboorteverlof is mogelijk in geval van:

- overlijden van de moeder;

De duur van het verlof is beperkt tot het resterende deel van het moederschapverlof. De werknemer die dit verlof wenst te nemen, brengt er zijn werkgever schriftelijk van op de hoogte binnen 7 dagen te rekenen vanaf het overlijden van de moeder.

- hospitalisatie van de moeder.

Het geboorteverlof kan slechts genomen worden indien volgende voorwaarden voldaan zijn:

- het verlof kan geen aanvang nemen vóór de 7de dag na de geboorte van het kind;
- de pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben; het K.B. legt geen verplichting op om een bewijs te leveren dat het kind het ziekenhuis verlaten heeft;

- o de hospitalisatie moet langer duren dan 7 dagen.

Bescherming tegen ontslag

De werkgever mag de werknemer niet ontslagen vanaf het ogenblik van de verwittiging van de omzetting van moederschapsverlof in geboorteverlof en gedurende het hele geboorteverlof, behalve om redenen die vreemd zijn aan het geboorteverlof.

De bescherming gaat slechts in vanaf het moment van de verwittiging. De werknemer kan dus best zijn schrijven aangetekend verzenden of de werkgever voor ontvangst laten tekenen op het dubbel van het origineel exemplaar.

Recht op uitkeringen

Recht op uitkeringen in geval van overlijden van de moeder

Vaderschapsuitkering :

De vader heeft recht op een uitkering voor elke werkdag van het tijdvak van geboorteverlof. Het beheerscomité van de Dienst uitkeringen kan bepaalde dagen gelijkstellen met werkdagen. Het is de mutualiteit van de vader die belast is met de uitbetaling van de uitkering aan de vader.

Deze instelling dient bij de verzekeringsinstelling van aansluiting van de moeder alle gegevens op te vragen die moeten toelaten het overblijvende gedeelte van de nabevallingsrust te bepalen, te rekenen vanaf het overlijden of de opname van de moeder in het ziekenhuis.

Welk loon komt in aanmerking?

Deze aangelegenheid werd in het vorige K.B. niet geregeld. Voortaan wordt bepaald dat het loon van de **vader** als basis dient voor de berekening van de vaderschapsuitkering.

Wat het percentage betreft, wordt er rekening gehouden met de reeds verstreken duur van de moederschapsrust, nl. voor de gerechtigden onder arbeidsovereenkomst:

- 82 % van het gederfd brutoloon, zonder begrenzing voor de eerste 30 dagen;
- 75 % van het begreund gederfd brutoloon vanaf de 31e dag.

Recht op uitkeringen in geval van hospitalisatie van de moeder

Vaderschapsuitkering:

De vader heeft recht op een uitkering voor elke werkdag (of door het beheerscomité van de Dienst uitkeringen gelijkgestelde dag) van het tijdvak van geboorteverlof. Zoals in het geval van overlijden van de moeder, is het de mutualiteit van de vader die de uitkering ten laste neemt.

Hoe wordt de uitkering berekend?

De uitkering wordt vastgesteld op 60 % van het gederfde loon van de vader.

Het komt er dus in feite op neer dat de vader vergoed wordt, net alsof hij een Z.I.V.-uitkering zou krijgen.

Aanvullende toelagen aan de mutualiteitsuitkeringen

Het personeelslid dat het recht op geboorteverlof uitoefent heeft, naast de mutualiteitsuitkering, geen recht op de in het Pensioensreglement voorziene aanvullende ziektevergoeding (AZV), omdat de arbeidsongeschiktheid van het personeelslid zelf niet wordt verminderd.

XVII. WERKKLEDIJ

- A. Als uitgangspunt geldt dat de werkgever de werkkledij, nodig als bescherming tegen bevuilding, bijtende stoffen, vochtigheid, enz. gratis ter beschikking stelt van de werknemers.**
-

Niet alleen de werkkledij maar ook het onderhoud ervan (wassen en herstellen) komt ten laste van de werkgever.

Er is niet bepaald op welke manier dat moet gebeuren.

De volgende mogelijkheden bestaan:

- de werkgever stelt de werkkledij ter beschikking van de werknemer en betaalt hen bovendien voor het onderhoud:
 - openbare autobusdiensten: € 26,88/ jaar
 - andere : € 17,10/ jaar
- de werkgever vervangt het verstrekken en onderhouden van de werkkledij door een kledijvergoeding van € 8,05/maand.
- De werkgever stelt de werkkledij gratis ter beschikking en zorgt ook voor het onderhoud.

De werkkledij omvat 1 kepie en 2 stofjassen per jaar. Tot een zogenaamd "volledig uniform" behoren ook een broek, een uniformjas, een hemd en een das. In 2014 wordt de kledijmassa openbare autobusdiensten uitgebreid met: sjaal, muts, 2-delig thermisch ondergoed en fleece.

Indien de autobusbestuurder en de ontvanger ook in de garage werken, moet de werkgever ook de werkkledij voor het garagepersoneel ter beschikking stellen.

Belangrijk hierbij is aan te stippen dat het K.B. van 20 september 1985 tot wijziging van het K.B. van 20 september 1976 over personenvervoer per tram, premetro, metro, autobus en autocar in artikel 6 bepaalt dat het personeel in het geregeld vervoer behoorlijk gekleed moet zijn en een uniform of althans een uniform hoofddeksel moet dragen. In uniform mag het personeel het hoofddeksel afzetten. Deze verplichting geldt niet voor bestuurders van voertuigen voor leerlingenvervoer, noch voor bestuurders van voertuigen voor autocardiensten.

B. Garagepersoneel

In de N.P.C.-Vervoer werd voor het garagepersoneel geen overeenkomst afgesloten.

De werkgever is verplicht ervoor te zorgen dat de werknemers over alle vereiste werkkledij beschikken.

Ook het onderhoud, reinigen en herstellen van die werkkledij is ten laste van de werkgever.

XVIII. TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN

De werklieden en werksters die woonachtig zijn op 3 km en meer van de werkplaats en die gebruik maken van om het even welke diensten van gemeenschappelijk vervoer, hebben recht ten laste van de werkgever op een terugbetaling van de gedragen kosten ten belope van 56 % van de prijs van een sociaal abonnement 2de klasse van de N.M.B.S. voor de afstand heen en terug afgelegd door de gemeenschappelijke vervoerdiensten tussen de woonplaats en de werkplaats.

De terugbetaling van de gedragen kosten geschiedt minstens om de maand.

De gunstigere voorwaarden die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden.

De werklieden en werksters kunnen op deze vergoeding geen aanspraak maken, wanneer de werkgever hun vervoer kosteloos verzekert met eigen middelen.

XIX. ARBEIDSREGLEMENT - STRAFBEPALINGEN

1. Disciplinaire maatregelen

De **werknemers** die menen dat zij moeten presteren in omstandigheden die hen niet toelaten de bepalingen van het arbeidsreglement te respecteren, dienen dit onmiddellijk schriftelijk aan hun hiërarchische overste te melden.

Deze kennisgeving gebeurt meer concreet aan de hand van het door de bedrijfsleiding ter beschikking gestelde klachtenregister.

Omgekeerd is het ook mogelijk dat de **werkgever** problemen heeft met de manier waarop de werknemer zijn opdrachten vervult.

Naast de zwaarwichtige redenen die aanleiding geven tot de onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst, zijn bij onregelmatigheden begaan door de werknemer, volgende sancties van toepassing:

1. Bij onregelmatigheden inzake stiptheid:

- te laat komen met minder dan 60 minuten: aftrek van het overeenkomstig aantal minuten afgerond tot het hogere kwartier;
- te laat komen met meer dan één uur: in normale omstandigheden: het terug naar huis zenden van de werknemer met loonverlies voor die dag.

2. Bij onregelmatigheden vastgesteld bij het uitvoeren van schoolvervoerdiensten:

a. indien deze geen aanleiding geven tot officiële verwittiging door de klant:

- **1ste opmerking:** verwittiging
- **2de opmerking:** € 2,48 boete
- **3de opmerking:** € 4,96 boete
- **4de opmerking:** een boete ten bedrage van één vijfde van het gemiddeld normaal dagloon

b. indien deze wel aanleiding geven tot een officiële verwittiging:

- **1ste opmerking:** verwittiging
- **2de opmerking:** een boete ten bedrage van één vijfde van het gemiddeld normaal dagloon
- **3de opmerking:** onmiddellijke afdanking

3. Bij onregelmatigheden vastgesteld door de werkgever of zijn aangestelde bij de uitvoering van openbare autobuslijnen:

- a. het personeel van de privé-exploitanten wordt onderworpen aan dezelfde strafcode als het personeel van DE LIJN met inbegrip van vervaltermijn van de sancties en het recht op verhaal;
- b. per werknemer zal door de DE LIJN een strafregister worden bijgehouden;

- c. sancties die voor eigen personeel van DE LIJN geen aanleiding geven tot financieel gevolg zullen ook niet in boetes worden vertaald noch voor de onderneming noch voor de betrokken chauffeur;
- d. de controleur dient op het ritblad melding te maken van de vastgestelde overtreding;
- e. op straffe van nietigheid dient de onderneming te worden verwittigd van de overtreding binnen de 10 dagen na de datum van vaststelling;
- f. op het boeteborderel zal melding worden gemaakt van de sanctie die voor het personeel van DE LIJN bij dezelfde inbreuk zou worden toegepast;
- g. per groep zal een arbitragecommissie worden opgericht met alle betrokkenen waarbij controleur en chauffeur kunnen worden verhoord; deze commissies zullen worden voorgezeten door de groepschef of zijn afgevaardigde en dienen op een vaste datum een halve dag per maand te vergaderen;
- h. de samenstelling van de arbitragecommissie zal plaatsvinden naargelang personeelsproblemen of ondernemingsproblemen worden besproken;
- i. fouten waarvoor de onderneming verantwoordelijk is zullen verder aanleiding geven tot boetes betaalbaar aan DE LIJN;
- j. voor overtredingen die bij eigen personeel van DE LIJN wel financiële gevolgen hebben, zal een boete worden opgelegd aan de foutieve chauffeur waarbij het bedrag van de boete door de chauffeur aan het Sociaal Fonds zal worden overgemaakt; het totaal bedrag van de aldus betaalde boetes zal aan het personeel van de ondernemingen ten goede komen.

4. Bij onregelmatigheden vastgesteld door een andere werkgever:

- **1ste opmerking:** verwittiging
- **2de opmerking:** € 2,48 boete
- **3de opmerking:** € 4,96 boete
- **4de opmerking:** een boete ten bedrage van één vijfde van het gemiddeld normaal dagloon.

Geen enkele boete mag worden opgelegd vooraleer een eerste schriftelijke verwittiging voor kennisname werd getekend.

De kennisgeving kan gebeuren aan de hand van een van derden ontvangen klachtendocument.

De inkomsten van boetes worden betaald ten voordele van het personeel.

Na 12 maanden sedert de laatst medegedeelde verwittiging of opgelegde boete wordt deze als onbestaande beschouwd.

2. Code van de straffen

Het personeelslid dat aan zijn dienstverplichtingen te kort komt, hetzij opzettelijk, hetzij door nalatigheid of onvoorzichtigheid, zal volgens de ernst van het geval, met één van de volgende maatregelen worden bestraft:

1. Tot de orde roeping
2. Berisping
3. Blaam
4. 1 dag voorwaardelijke schorsing; een nieuwe fout in dezelfde rubriek veroorzaakt de uitvoering van de straf
5. 1 dag schorsing
6. 3 dagen schorsing
7. 7 dagen schorsing
8. 15 dagen schorsing
9. 1 maand schorsing
10. Afstelling (verbod voor openbaar vervoer DE LIJN).

3. Sancties

Onderstaande tabel wordt gegeven als leidraad.

De niet voorziene fouten zullen naar analogie worden behandeld.

	1ste	2de	3de	Verjaringstermijnen
A. Roken tijdens de dienst	2	3	5	6 maanden
In gesprek met reiziger	3	-	-	6 maanden
Idem	-	4	5	1 jaar
Niet uitvoeren van een gegeven onderrichting	3	-	-	6 maanden
Idem	-	4	5	1 jaar
Verlaten van het voertuig	4	5	6	1 jaar
B. Onbeleefdheid t.o.v. reizigers	3	-	-	6 maanden
Idem	-	4	5	2 jaar
Onbeschofftheid t.o.v. reizigers	5	6	10	2 jaar
Onbeleefdheid t.o.v. controleur of overste DE LIJN	4	5	7	2 jaar
Onbeschofftheid t.o.v. controleur of overste DE LIJN	5	6	10	2 jaar
Weigering van gegeven mondeling bevel	10	-	-	2 jaar

Weigering van mondeling bevel met verzachtende omstandigheden	5	7	10	2 jaar
C. Te laat op dienst				
Minder dan 10 minuten	2	3	4	6 maanden
meer dan 10 minuten	3	-	-	6 maanden
Idem	-	4	6	1 jaar
Recidivisten : zwaardere sancties gaande tot rijverbod op openbare dienst				
Vertrek zonder voorgeschreven aansluiting af te wachten	3	-	-	6 maanden
Idem	-	4	5	2 jaar
D. Overdreven snelheid	5	7	10	2 jaar
Te vroeg aan halte:				
Stadszone : + 2 minuten	3	-	-	6 maanden
Idem	-	4	5	1 jaar
Buiten stad: + 4 minuten	4	5	7	1 jaar
E. Vergissing in prijsberekening:	1	2	3	6 maanden
€ 0,025	2	3	-	6 maanden
Idem – € 0,12 en € 0,12	-	-	-	1 jaar
Idem	3	-	-	6 maanden
Idem + € 0,12				

Reizigers zonder kaartje:	0	1	2	6 maanden
Toeloop	3	-	-	6 maanden
Twijfelachtig	-	4	5	1 jaar
Idem	4	5	6	2 jaar
Nalatigheid				
Niet of slecht ingevuld ontvangstblad	3	-	-	6 maanden
Idem	-	4	5	2 jaar
F.Grove onregelmatigheid in ontvangst				
Bedrog of diefstal	5	8	10	1 jaar
	10	-	-	-
G. Gebruik van alcoholische dranken tijdens de dienst	4	5	7	2 jaar
Drankmisbruik tijdens de dienst	5	7	10	2 jaar
Dronkenschap tijdens de dienst	6	10	-	2 jaar

XX. NIET-NALEVING VAN DE SOCIALE OVEREENKOMSTEN

1. Algemeen

Zoals uit deze brochure blijkt zijn de sociale overeenkomsten voor onze sector talrijk en niet altijd eenvoudig.

Daaruit volgt dat de werkgever deze verplichtingen niet altijd kent of op de juiste wijze toepast of interpreteert.

Mocht u dergelijke toestanden in uw bedrijf vaststellen, verwittig ons dan onmiddellijk.

Gaat het echt om een vergissing dan zal de werkgever deze vergissing na onze tussenkomst zonder problemen rechtzetten.

Is de werkgever echter niet van goede wil dan stellen wij onze juridische dienst gratis ter beschikking van onze leden om het geschil voor de arbeidsrechtbank te regelen.

2. Tuchtcommissie

In toepassing van de sociale programmatie 1992-1993 werd in de sector van de openbare autobusdiensten een tuchtcommissie opgericht.

Deze commissie werkt onder voorzitterschap van De Lijn, als 'werkgever' van de verhuurders.

De commissie behandelt klachten over het niet naleven van de loons – en arbeidsvoorwaarden.

Indien de commissie oordeelt dat een klacht over het niet naleven van de sociale reglementering gegrond is, adviseert zij aan De Lijn het verhuurdercontract met de betrokken werkgever op te zeggen.

De tuchtcommissie behandelt de klachten in laatste instantie, d.w.z. na uitputting van de procedure voor de verhaalcommissie (zie 3. hieronder) en de geschillencommissie.

3. Verhaalcommissie binnen De Lijn (zie ook C.XVIII)

Deze commissie is een beroepscommissie waarin een personeelslid van een privé-maatschappij beroep kan aantekenen tegen een sanctie opgelegd door DE LIJN.

Meestal bestaat deze sanctie in een volledige of gedeeltelijke schorsing, wat leidt tot een definitief of tijdelijk verbod om nog op een openbare lijn te rijden.

De strafcode (voorlopig nog) "DE LIJN" wordt hierbij gehanteerd op basis van het sectoraal arbeidsreglement geregeld vervoer (groen boekje).

Procedure:

1. Het lid tekent beroep aan tegen de beslissing van DE LIJN, en kan gehoord worden door de directie.
2. Hij kan zich laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger.
3. Indien de sanctie gehandhaafd blijft, kan de beroepscommissie met het akkoord van de verantwoordelijke vakbonden samengeroepen worden. Deze commissie beraadt zich over de sanctie en kan eventueel een ander advies aan de voorzitter van de commissie geven.
4. Bij handhaving van de sanctie kan de zaak bij de Arbeidsrechtbank aanhangig gemaakt worden.
5. Er kan gestemd worden, de uitslag is bindend voor de directie.

Terloops willen we vermelden dat bij DE LIJN gewerkt wordt aan een nieuwe regeling van de strafbepalingen bij overtreding van het arbeidsreglement.

4. Geschillencommissie

Aan het eind van de jaren '70 werd door werkgevers – en werknemersorganisaties een provinciale en een nationale verzoeningscommissie opgericht. Deze commissies zijn bevoegd om collectieve geschillen (loons – en arbeidsvoorwaarden) te bespreken.

Eerst wordt getracht het geschil op provinciaal niveau op te lossen.

Indien geen overeenstemming bereikt kan worden, wordt de nationale verzoeningscommissie samengeroepen. Deze commissie heeft geen beslissingsrecht en kan enkel bemiddelen.

5. Inspectie van de sociale wetten

Indien de sociale wetgeving niet nageleefd kan worden, kan ook bij deze dienst van het FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg klacht worden ingediend.

Voor klachten over de betaling van de Rijks sociale Zekerheid dient u zich tot de Sociale Inspectie te wenden, die van het FOD Sociale Zekerheid en Openbare instellingen van Sociale Zekerheid afhangt. Deze diensten kunnen inbreuken vaststellen en boetes opleggen. Ze kunnen ook de Arbeidsrechtbank inschakelen.

Contacteer ACV-Openbare Diensten voor adressen en meer informatie.

XXI. OPZEGGINGSTERMIJNEN: een nieuwe ontslagregeling vanaf 1 januari 2014

Door de invoering van het eenheidsstatuut werden de ontslagregels grondig gewijzigd. Er wordt voortaan voor elke werknemer een vaste opzeggingstermijn bepaald, die wordt uitgedrukt in weken.

WERKNEMER

Opzegtermijnen vanaf 01/01/2014 bij ontslag door werkgever

1ste, 2de en 3de kwartaal : telkens 2 weken opzeg per aangevallen kwartaal;

4de tot en met 8ste kwartaal : telkens bijkomend 1 week opzeg per aangevallen kwartaal;

Vanaf het 3^e jaar tot het 23^e jaar dienst loopt de opzeg gelijdelijk op van 12 tot 64 weken (maximum).

Opzegtermijnen vanaf 01/01/2014 bij ontslag door werknemer

Begonnen dienstjaar	Begonnen trimester	Vaste opzeggingstermijn
Jaar 1	1	1 week
	2	2 weken
	3	3 weken

	4	3 weken
Jaar 2	1	4 weken
	2	4 weken
	3	5 weken
	4	5 weken
Jaar 3		6 weken
Jaar 4		6 weken
Jaar 5		7 weken
Jaar 6		9 weken
Jaar 7		10 weken
Jaar 8		12 weken
Vanaf jaar 9		13 weken (maximum)

Berekening opzeggingsvergoeding

Wanneer een van beide partijen de wettelijke opzeggingstermijn niet respecteert, moet er een verbrekingsvergoeding worden betaald. Deze som stemt overeen met het lopende loon en de voordelen die tijdens het resterende deel van de opzeggingstermijn zijn verworven. Aangezien de opzeggingstermijnen in weken uitgedrukt worden, is de berekening het forfaitair maandloon x 3, gedeeld door

Tegenopzeg

In de nieuwe regeling kan elke werknemer een tegenopzeg betekenen, wanneer hij door de werkgever wordt ontslagen en een opzeggingstermijn moet uitdoen. De tegenopzeg start op de maandag na de week waarin de kennisgeving plaatsvindt.

Anciënniteit werknemer	Tegenopzeg
0 < 3 maanden	1 week
3 < 6 maanden	2 weken
6 < 12 maanden	3 weken
12 maanden en meer	4 weken

De kennisgeving van de tegenopzeg gebeurt door afgifte van een geschrift aan de werkgever, via aangetekende brief of via deurwaardersexploot.

XXII. ONTSLAGUITKERING UITBETAALD DOOR DE R.V.A. (DE VROEGERE CRISISPREMIE VOOR ONTSLAGEN WERKNEMERS).

De werknemer die in dienst is vóór 1 januari 2012, en wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd door de werkgever, recht op een ontslaguitkering uitbetaald door de R.V.A. met als bedrag:

- 1.250 euro met een anciënniteit minder dan vijf jaar
- 2.500 euro met een anciënniteit van meer dan vijf jaar en minder dan 10 jaar
- 3.750 euro als zijn anciënniteit ten minste 10 jaar bedraagt.
-
- Indien de arbeidsovereenkomst is aangevangen NA 31 december 2011 dan bedraagt de ontslaguitkering 1.250 euro.
- Indien uw arbeidsovereenkomst aangevangen is nà 31.12.2011, maar voorafgegaan is door een arbeidsovereenkomst met dezelfde werkgever die aangevangen is vóór 1.1.2012, én de onderbreking tussen de beide tewerkstellingen 7 dagen niet overschrijdt, dan heeft u evenwel recht op een ontslaguitkering die geldt voor arbeidsovereenkomsten aangevangen vóór 1.1.2012.
- Bent u een deeltijdse werknemer, dan hebt u recht op een ontslaguitkering waarvan het bedrag proportioneel is aan uw tewerkstellingsbreuk. *bereikte anciënniteit*.
- Het bedrag van de ontslaguitkering is niet gekoppeld aan de index.

D. BESTAANSZEKERHEID

I. DEFINITIEVE INHOUDING VAN HET MEDISCH

KEURINGSBEWIJS

Indien het M.S.B. bij een onderzoek door de Administratieve Gezondheidsdienst of een arbeidsgeneeskundige dienst wordt ingetrokken, heeft dit meestal werkloosheid tot gevolg.

WerknemerWerknemers van autobus – en autocarondernemingen zijn tegen dat risico verzekerd.

De werknemer ontvangt een eenmalige premie van € 7.932,60 onder de volgende voorwaarden:

- minimum 10 jaar tewerkgesteld zijn bij een Belgische autobus – en autocaronderneming en minstens gedurende 10 jaar in het bezit zijn van een M.S.B.; prestaties bij de N.M.B.S. of De Lijn komen niet in aanmerking;
- de volledige premie wordt uitbetaald tot de leeftijd van 55 jaar; voor elk jaar boven de 55 wordt de premie met 20 % verminderd;
- het bewijs moet definitief ingehouden zijn; daarom is in beroep gaan verplicht;
- zodra men bericht ontvangt dat het M.S.B. ingetrokken is, moet de verzekering onmiddellijk, d.i. binnen de 5 dagen na ontvangst, verwittigd worden met een volledig ingevuld formulier dat bij de secretaris van ACV-Openbare Diensten of bij de ACV-Openbare Diensten – afgevaardigde verkrijgbaar is;
- best is het formulier vooraf in bezit te hebben, dan gaat geen tijd verloren.

BELANGRIJK !

Het ingevulde formulier moet tijdig bij de verzekering aankomen, anders verliest men alle rechten op de premie

Na ernstige ziekte of ongeval die zeker tot intrekking van het M.S.B. leidt, kan men de verzekering vragen of men voor de premie in aanmerking komt. De verzekering beslist of de premie onmiddellijk wordt uitgekeerd. In het andere geval moet men wachten op het onderzoek.

II.OVERLIJDEN NA EEN ONGEVAL IN HET PRIVÉ-LEVEN

Een premie van € 7.932,60 wordt aan de rechthebbenden uitgekeerd wanneer de werknemer door een ongeval in het privé-leven overleden is.

Arbeidsongeval en ongevallen tijdens de uitoefening van een zelfstandige beroepsactiviteit zijn uitgesloten.

Het overlijden dient uiterlijk in te treden 3 jaar na de dag van het ongeval.

III. HOSPITALISATIEVERZEKERING

Zie ook www.sociaalfonds.be

Los van het voorgaande is er een hospitalisatieverzekering voor de werknemers in het geregeld, het bijzonder geregeld en het ongeregeld vervoer.

We geven wat meer uitleg :

Voor wie ?

- elke werknemer die een minimumprestatie gedurende het voorbij jaar kan aantonen. De premie wordt betaald door het Sociaal Fonds.
- ook de gezinsleden van deze werknemer kunnen op eigen initiatief aansluiten. Deze premie wordt niet door het Sociaal Fonds betaald.

Waarborgen

- alle kosten die gepaard gaan met een hospitalisatie (op enkele uitzonderingen na, vb. plastische chirurgie, éénpersoonkamer, ...)
- alle kosten van 2 maanden voor tot 6 maanden na de hospitalisatie, die gelieerd zijn met deze hospitalisatie
- alle geneeskundige kosten die te maken hebben met 30 ziekten die in een lijst zijn opgenomen
- de terugbetaling gebeurt ook voor kosten gemaakt in het buitenland
- de waarborg is onbeperkt. (De werkelijke kosten worden terugbetaald.)

De hospitalisatie moet, indien mogelijk, vooraf gemeld worden aan de verzekeringsmaatschappij, waarna alle kosten direct door de verzekeringsmaatschappij aan de verzorgingsinstelling worden betaald.

IV. MEDISCHE KOSTEN EN RIJBEWIJS

²Zowel in de openbare en de bijzonder geregelde autobusdiensten als in de autocarondernemingen draagt de werkgever de kosten voor het halen van een rijbewijs voor al het rijdend personeel.

Concreet:

Het Sociaal Fonds voor werknemers van de ondernemingen der openbare en bijzonder geregelde autobusdiensten en autocardiendiensten organiseert een beroepsopleiding in samenwerking met V.D.A.B.-F.O.R.E.M.

Wie zijn rijbewijs gehaald heeft, draagt aanvankelijk zelf de kosten van zijn bewijs van medische keuring en zijn rijbewijs D.

Bij aanwerving worden de volgende kosten terugbetaald:

- ereloon van de oogarts: beperkt tot een max. van € 39,66;
- kosten van het medisch onderzoek: beperkt tot een maximum van € 42,14;
- kosten van het rijbewijs: beperkt tot een maximum van € 35.

Indien de werknemer binnen de 3 maanden na zijn aanwerving de onderneming verlaat, betaalt hij de kosten terug aan de werkgever.

V. AFSCHEIDSPREMIE

De werkgevers betalen de werknemers die de onderneming verlaten een afscheidspremie.

Deze premie bedraagt minstens:

- € 49,58 voor wie ouder is dan 50 jaar en ontslagen werd omdat zijn bewijs van medische keuring geweigerd werd.
- € 74,37 voor wie de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft.
- De premie wordt samen met de laatste loonafrekening betaald.

VI. TRAUMABEGELEIDING

Het sociaal fonds 'Autobus – Autocar' biedt een service aan de werknemers uit de sector. Onze chauffeurs zijn immers soms ook slachtoffer van onder meer een verkeersongeval, een agressie, ...

Voor de sector werd een procedure ingesteld en kan men beroep doen op gespecialiseerde hulp, m.n. PoBos (een bedrijf gespecialiseerd in begeleiding van werknemers die het slachtoffer zijn van een traumatische ervaring).

Het sociaal fonds neemt de eerste tussenkomst ten laste. De betrokken werknemer kan, mits akkoord van de werkgever beroep doen op meerdere sessies, waarbij de werkgever er maximum 3 betaalt.

De telefoonlijn "Info trauma" is beschikbaar op het nummer 0800/110 11. De chauffeur krijgt hier telefonische begeleiding van opgeleide specialisten. Op basis van dit eerste onderhoud wordt besloten of verdere begeleiding wenselijk is.

De werkgever moet zijn goedkeuring geven voor het dragen van de interventiekosten. Als de werkgever zijn goedkeuring geeft, kan de werknemer gebruik maken van de psychologische begeleiding op kosten van de werkgever. Als de werkgever zijn goedkeuring niet geeft, kan de werknemer beslissen de consultatiekosten zelf te dragen.

VII. WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (VOORHEEN BRUGPENSIOEN)

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2018 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2019

1. Voorwaarden

SWT is nog mogelijk vanaf de leeftijd van 59 jaar voor werknemers en werkneemsters die 40 jaar beroepsloopbaan hebben.

Opgelet: dit is een tijdelijke maatregel. De leeftijd van 59 jaar moet worden bereikt uiterlijk op 31 december 2018 en op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Nadien is het algemeen stelsel van toepassing:

SWT is dan mogelijk vanaf de leeftijd van 62 jaar voor arbeiders en arbeidsters die een beroepsloopbaan hebben van 40 jaar als arbeider en 34 jaar als arbeidster.

Voor de arbeidsters wordt dit 35 jaar vanaf 2019.

De kandidaat SWT-ers moeten de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt op 31.12.2019 en op het einde van de arbeidsovereenkomst.

2. Inkomen

Een persoon in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ontvangt zijn werkloosheidsvergoeding van de RVA alsook een tussenkomst van de werkgever.

DE WERKLOOSHEIDSVERGODING

Een persoon in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage behoudt zijn werkloosheidsvergoeding op 60 % tot aan de pensioenleeftijd op voorwaarde dat de anciënniteitsvoorwaarde voldaan is op het moment dat de opzegperiode of periode gedekt door een verbrekingsvergoeding ten einde loopt.

DE TOESLAG

De bijkomende vergoeding wordt betaald langs het sociaal fonds, tenzij men geen 10 jaar dienst heeft in de sector. Dan betaalt de werkgever de vergoeding zelf.

Die vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto maandelijks referteloon en de werkloosheidsvergoeding.

De berekening van het referteloon gebeurt normaal gezien op basis van het loon van de kalendermaand die voorafgaat aan de datum van ontslag.

Bij de berekening worden eveneens de premies (behoudens andere beslissing) waarvan de periodiciteit van betaling niet hoger ligt dan een maand (premie voor ploegen – en nachtarbeid, koudepremie) in aanmerking genomen.

3. Vervanging

Een persoon in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van 58 en 59 jaar worden verplicht door de werkgever vervangen. Vrijstelling van deze vervanging wordt o.a. toegekend indien de werkgever aantoonde dat ingevolge een personeelsinkrimping de vervanging zou leiden tot afdanking van een persoon die niet in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zit.

4. Opmerkingen

- een persoon in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage blijft dat tot zijn 65ste;
- de aanvullende vergoeding wordt maandelijks gestort op de rekening van de persoon in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- de persoon in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage moet het Sociaal Fonds onmiddellijk verwittigen bij wijziging van de gezinstoestand of van de werkloosheidsuitkering;
- wie vóór 1 januari 1993 met werkloosheid met bedrijfstoelage ging, mag beroepsactiviteit uitoefenen bij de vroegere werkgever of elders in de sector;

wie na die datum met pensioen ging, mag geen beroepsactiviteit meer uitoefenen

5. Werkloosheid met bedrijfstoeslag na 40 jaar loopbaan

De CAO nr. 92 (NAR) maakt de werkloosheid met bedrijfstoeslag mogelijk op 56 jaar na 40 jaar loopbaan. In dat geval betaalt de werkgever de aanvullende vergoeding tot 65 jaar.

VIII. LANDINGSBANEN

Sinds 1 januari 2018 wordt voor oudere werknemers het recht 'geopend' om hun prestaties te verminderen met 1/5de of 1/2de
Leeftijdsvoorwaarde: 55 jaar.
Beroepsloopbaan: 35 jaar.

De referteperiode voor de organisatie van een 1/5de landingsbaan wordt voor het geregeld vervoer vastgelegd op één kalendermaand. Voor het bijzonder geregeld en ongeregeld vervoer wordt de referteperiode vastgelegd op een semester.

IX. SECTORAAL PENSIOENPLAN

Het sociaal pensioenstelsel heeft zowel **een pensioenluik als een solidariteitsluik**.

Het pensioenluik: de sociale partners zijn overeengekomen om, via het sociaal fonds, een netto pensioenbijdrage van € 100 op jaarbasis

(voltijds equivalent) en een proportionele bijdrage in functie van de tewerkstelling (deeltijdsen) in te brengen.

Op het einde van hun loopbaan (de pensioendatum, ttz. 65 jaar) hebben de werknemers recht op een aanvullend pensioen (spaarsaldo), uitgekeerd in kapitaal of uitgekeerd in rente.

Van zodra het pensioenplan in werking treedt krijgen de werknemers jaarlijks een pensioenfiche met een overzicht van de stortingen (werkgeversbijdragen) en het overzicht van het spaarsaldo.

Bij overlijden wordt het spaarsaldo uitgekeerd aan de weduwe of wezen.

Het solidariteitsluik: De sociale partners gaan ook akkoord om een solidariteitsbijdrage te financieren.

Het solidariteitsluik omvat:

In geval van overlijden van de werknemer: uitkering van een kapitaal van 1.500€.

In geval van economische invaliditeit > 180 dagen: uitkering van een kapitaal van 500€ gestort.

In geval van economische werkloosheid wordt de jaarlijkse premie van 100€ (pro rata voor deeltijds tewerkgestelde) verder in het pensioenplan gestort.

In geval van een ongeval buiten de werkomgeving, of ingeval van ziekte, wordt de jaarlijkse premie van 100€ (pro rata voor deeltijds tewerkgestelde) verder in het pensioenplan gestort en dit na een carenztijd van 1 jaar.

X. DIGITALE BESTUURDERSKAART

De werkgever heeft via het sociaal fonds recht op de terugbetaling van de kosten van de bestuurderskaart.

XI. BEWIJS VAN VAKBEKWAAMHEID

De toegangsvoorwaarden voor het beroep van car- of buschauffeur werden aangepast. Naast het rijbewijs D moet men nu ook een getuigschrift voor basiskwalificatie D bezitten. Samen worden dezen 'het bewijs van vakbekwaamheid' genoemd.

Concreet moeten nieuwe chauffeurs sinds 10 september 2008 slagen voor een examen (theoretisch en praktisch), waarna het bewijs van vakbekwaamheid zal afgeleverd worden. Het theoretisch deel van het examen bestaat uit 100 meerkeuzevragen, 8 case studies en een mondelinge proef. Het praktisch deel van het examen bestaat uit een rijtest op de openbare weg, 3 manoeuvres en een praktische test 'bekwaamheid als beroepschauffeur'.

Chauffeurs die rijbewijs D behaalden vóór september 2008, zijn vrijgesteld van het examen, maar moesten voor 10 september 2015 ten minste 35 uren erkende bijscholing hebben gevolgd om het attest van vakbekwaamheid te bekomen.

De houder van het rijbewijs vakbekwaamheid moet, om dit te behouden, per 5 jaar een nascholingscursus volgen van 35 uur onderverdeeld in 5 modules van telkens 7 uur. De werkgevers vergoeden hun werknemers de tijd van de verplichte nascholing:

- binnen de werkuren, voorzien in het uurrooster, wordt betaald met een vergoeding gelijk aan 100% van het reële uurloon arbeidstijd;

- buiten de werkuren, voorzien in het uurrooster, wordt betaald met een premie gelijk aan 100% van het reële uurloon[\[4\]](#).

De tijd van de verplichte permanente bijscholing die buiten de werkuren valt, telt niet mee voor de berekening van de arbeidsduur.

XII. SYNDICAAL VERLOF

Vanaf 1 januari 2016 wordt een sectorale regeling ingevoerd met betrekking tot syndicaal verlof: · 2 dagen per jaar per effectief verkozene in de OR en het CPBW en 1 dag per jaar per verkozen plaatsvervanger in de OR en het CPBW;

E. ENKELE NUTTIGE ADRESSEN

ACV-Openbare Diensten
Helihavenlaan 21 1000 Brussel

Verantwoordelijken voor AUTOBUS - AUTOCAR

Jan Coolbrandt

Nationaal secretaris

02/208.24.45

Jan.coolbrandt@acv-csc.be

Steven Bauwens

Consulent

02/208.24.44

Steven.bauwens@acv-csc.be

Provincie Antwerpen

Nationalestraat 111 2000
Antwerpen

Tel.: 03/222.70.48 - 49

Fax: 03/222.70.50

Secretaris: *Jo Van Der Herten*
jo.vanderherten@acv-csc.be

Permanent: Marc Van Heucke
Marc.VanHeucke@acv-csc.be

Provincie Limburg

Mgr. Broeckxplein 6

3500 Hasselt

Tel.: 011/29.09.33 Fax:
011/29.09.31

Secretaris: Geert Witterzeel
geert.witterzeel@acv-csc.be

Permanent: Ronny Geris

Ronny.geris@acv-csc.be

Provincie Vlaams-Brabant

Martelarenlaan 8

3010 Kessel-Lo

Tel.: 016/21.94.01

Fax: 016/23.67.53

Secretaris: *Pieter Thys*
Pieter.Thys@acv-csc.be

Permanent: Eddy Bronselaer
Eddy.Bronselaer@acv-csc.be

Provincie Oost-Vlaanderen

Poel 7

9000 Gent

Tel.: 09/265.43.33-34

Fax: 09/265.43.35

Secretaris: *Els Baart*

Els.baart@acv-csc.be

Permanent: Waldo Vermeersch

Waldo.vermeersch@acv-csc.be

Provincie West-Vlaanderen

Dr. L. Colensstraat 7

8400 Oostende

Tel.: 059/55.25.78

Fax: 059/552.531

Secretaris: *Els Baart*

Els.baart@acv-csc.be

Permanent: Alain Haegheman

Alain.haegheman@acv-csc.be

ACV-Openbare Diensten -SECRETARIATEN

Aalst – Oudenaarde

Hopmarkt 45

9300 Aalst

Tel.: 053/73.45.80

Fax: 053/73.45.79

Antwerpen

Nationalestraat 111

2000 Antwerpen

Tel.: 03/222.70.40

Fax: 03/222.70.50

Brugge

Oude Burg 17

8000 Brugge

Tel.: 050/44.41.82

Fax:02/208.23.90

Brussel

Helihavenlaan 21

1000 Brussel

Tel.: 02/208.23.94

Fax: 02/208.23.90

Gent

Poel 7

9000 Gent

Tel.: 09/265.43.30

Fax: 09/265.43.35

Hasselt

Mgr. Broeckxplein 6

3500 Hasselt

Tel.: 011/29.09.36

Fax.: 011/29.09.3

Kortrijk

Pres. Kennedypark 16D

8500 Kortrijk

Tel.: 056/23.56.06 –07

Fax: 056/.23.56.08

Mechelen

Onder de Toren 5

2800 Mechelen

Tel. : 015/28.85.80

Fax : 015/28.85.83

Oostende

Dr. L. Colensstraat 7

8400 Oostende

Tel. : 059/55.25.46

Fax : 059/55.04.47

Sint-Niklaas

H. Heymanplein 7

9100 Sint-Niklaas

Tel. : 03/760.13.27/28

Fax : 03/760.13.29

Turnhout

Korte Begijnenstraat 22

2300 Turnhout

Tel.: 014/40.32.63

Fax: 014/40.32.64

Vlaams Brabant

Martelarenlaan 8

3010 Kessel-Lo

Tel.: 016/21.94.01

Fax: 016/23.67.5

Voor de meest recente aanpassingen, raadpleeg de online versie van deze gids:

www.acvbuscar.be

Volg de actualiteit van de sector ook op
<https://www.facebook.com/acv.delijnbuscar/>