

**CAO 2016-2017**

- Tussen:** bpost, naamloze vennootschap van publiek recht, vertegenwoordigd door mevrouw Françoise Masai, Voorzitster van de Raad van Bestuur, de heer Koen Van Gerven, Chief Executive Officer, de heer Mark Michiels, Lid van het Directiecomité verantwoordelijk voor de Human Resources
- En:** De vakbonden vertegenwoordigd in het Paritair Comité van bpost, opgericht door de wet van 21 maart 1991

**Inleiding**

Deze cao schrijft zich in in de continuïteit van de cao 2016, die werd goedgekeurd in het Paritair comité van 2 juni 2016. De inleiding van deze cao 2016 wordt hier verondersteld hernomen te zijn. Bovendien moeten de volgende overwegingen worden aangebracht.

Indien het arbeidsvolume significant zou gaan dalen, is het mogelijk dat de directie bepaalde engagementen die zijn aangegaan in deze cao moet herzien. In dat geval zullen er grondige onderhandelingen met de sociale partners worden georganiseerd teneinde eventuele noodzakelijke maatregelen overeen te komen.

Dat zal ook zo zijn als er beslissingen betreffende het reglementaire kader op een significante wijze de concurrentiële positie of de financiële situatie van het bedrijf zouden beïnvloeden, of als er uitzonderlijke omstandigheden een belangrijke impact zouden hebben op het bedrijf.

De recente actualiteit toont aan dat het scenario van een strategische operatie die bestemd is om de positie van bpost op de groeimarkten (in het bijzonder de pakjes) te versterken om de toekomst veilig te stellen en de werkgelegenheid te vrijwaren, niet hypothetisch is. Een dergelijke operatie zou ertoe kunnen leiden dat bpost een vennootschap van privaatrecht zou worden. In een dergelijke hypothese, of elke andere die leidt tot het toekennen aan bpost van een juridische aard van privaat recht, gaan de partijen akkoord dat de fundamentele rechten van het personeel gerespecteerd blijven.

## Wordt overeengekomen wat volgt:

### Plan

1	Toepassingsgebied .....	3
2	Duur.....	3
3	Koopkracht .....	3
3.1	Recurrente maatregelen niet beperkt tot de duurtijd van deze cao .....	3
3.1.1	Maaltijdcheques.....	3
3.1.2	Eindejaarstoelage.....	4
3.1.3	ARAB-vergoeding.....	4
3.2	Andere pecuniaire maatregelen.....	5
3.2.1	Niet-recurrente bonus met betrekking tot de prestaties van 2017 .....	5
3.2.2	Indexering van het DA-barema.....	5
4	Eindeloopbaanregeling.....	5
4.1	Halftijdse specifieke loopbaanonderbreking bedienden .....	5
4.1.1	Context .....	5
4.1.2	Toelatingsvoorwaarden om in het stelsel van specifieke LBO te kunnen stappen.....	6
4.1.3	Duur .....	7
4.1.4	Bepalingen inzake halftijdse specifieke LBO voor de statutaire personeelsleden, met inbegrip van de mandatarissen, en het baremiek contractueel personeel, .....	7
4.1.5	Onderbrekingsuitkering ten laste van de R.V.A. ....	7
4.1.6	Aanvulling bij de uitkeringen van de RVA.....	8
4.1.7	Aanvullende tegemoetkoming ten laste van bpost om de periodes van loopbaanonderbreking te valideren of compenseren met het oog op het pensioen van de statutaire personeelsleden, met inbegrip van de mandatarissen, en het baremiek contractueel personeel.....	9
4.2	Halftijdse specifieke loopbaanonderbreking 2 dagen/3dagen voor bepaalde personeelsleden .....	10
4.2.1	Context .....	10
4.2.2	Toelatingsvoorwaarden om in het stelsel van halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO te kunnen stappen .....	10
4.2.3	Duur .....	11
4.2.4	Bepalingen inzake halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO voor de personeelsleden .....	11
4.2.5	Onderbrekingsuitkering ten laste van de R.V.A. ....	11
4.2.6	Aanvulling bij de uitkeringen van de RVA.....	12
4.2.7	Aanvullende tegemoetkoming ten laste van bpost om de periodes van loopbaanonderbreking te valideren of compenseren met het oog op het pensioen van de personeelsleden.....	13
4.2.8	Modaliteiten van het arbeidsstelsel in het kader van de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO .....	14
4.3	Gericht verlof voorafgaand aan de pensionering .....	14
4.3.1	Toepassingsgebied.....	14
4.3.2	Duur .....	15
4.3.3	Gevolgen van het VVP voor de persoonlijke situatie van het statutaire personeelslid .....	15
4.3.4	Invoering van de VVP-plannen.....	15
4.3.5	Finale voorwaarde.....	15
4.4	Dienstvrijstelling voorafgaand aan de pensionering (DVVP) .....	15
4.4.1	Toepassingsgebied.....	16
4.4.2	Finale voorwaarde.....	16
5	Arbeidsvoorwaarden en werkzekerheid .....	17
5.1	Bescherming tegen ontslag.....	17
5.2	Behoud van de volledige prestaties .....	17
5.3	Engagement wat betreft de verworven rechten van de Personeelsleden.....	17
5.4	Opleiding van de nieuwelingen.....	17
6	Coacheetoelage.....	17
7	MRS – kenniscertificaat .....	18
8	Verloven.....	18
8.1	Assimilatie van de omstandigheidsverloven .....	18
8.2	Uitzonderlijke verloven .....	18
8.3	Rolverloven.....	18
9	Administratieve vereenvoudiging .....	18
9.1	Eindejaarsoordeel.....	18
9.2	Maaltijdcheques toegekend aan de mandatarissen.....	19
9.3	Bedrijfs- en geldelijke anciënniteit.....	19
9.4	Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte .....	19
9.5	Pensioenverlofsparen .....	20
9.5.1	Mandatarissen .....	20
9.5.2	Statutaire personeelsleden, mandatarissen inbegrepen.....	20
9.6	Administratieve onregelmatigheden (controle ziekte).....	20
9.7	Ecocheques.....	20
10	Reiskosten.....	21
10.1	Vermeerdering van het bedrag van de vergoeding van de reiskosten .....	21
10.2	Medisch onderzoek .....	21
11	Mobiliteit D3-D2 .....	21
12	Opportunities voor de statutaire Personeelsleden van niveau E binnen het niveau D bij Distribution, Collect en Preparation .....	21

## 1 Toepassingsgebied

Deze cao is van toepassing op het geheel van het statutaire personeel, met inbegrip van de mandatarissen, op het baremieke contractueel personeel en op de Hulppostmannen ("Personeelsleden") behoudens indien in deze cao het tegenovergestelde is voorzien.

## 2 Duur

Zonder afbreuk te doen aan eventuele herzieningen van sommige aspecten, zoals bedoeld in de inleiding en de specifieke inwerkingtreding van sommige maatregelen, wordt deze cao afgesloten voor een bepaalde duur aanvattende op 1 oktober 2016 en van rechtswege verlopend op 31 december 2017.

Behoudens afwijking voorzien in de tekst, eindigen de gevolgen van alle voorziene maatregelen voorzien door deze cao op 31 december 2017.

## 3 Koopkracht

### 3.1 *Recurrente maatregelen niet beperkt tot de duurtijd van deze cao*

#### 3.1.1 Maaltijdcheques

##### Anciënniteit van de Hulppostmannen

Vanaf de prestaties vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de ondertekening van deze cao wordt de anciënniteitsvoorwaarde van 3 maanden afgeschaft en zullen de Hulppostmannen recht hebben op maaltijdcheques volgens dezelfde modaliteiten als die die van toepassing zijn op de baremieke contractuele personeelsleden.

Het aantal maaltijdcheques dat wordt toegekend per weddenperiode zal worden berekend overeenkomstig de bepalingen van het arbeidsreglement.

Deze maatregel heeft tot gevolg dat de reglementaire teksten gewijzigd worden zoals voorzien in de bijlage die gevoegd is bij deze cao (punt 1).

##### Verhoging

Vanaf de prestaties van januari 2017 wordt de nominale waarde van

- de volledige maaltijdcheques en de tussenkomst van bpost per maaltijdcheque verhoogd met 1 EUR. Deze zullen dan als volgt worden vastgelegd:

Nominale waarde : 8 EUR  
Tussenkomst van bpost : 6,66 EUR

- de maaltijdcheques voor de prestaties < 3u48 en de tussenkomst van bpost per maaltijdcheque worden verhoogd met 0,50 EUR. Deze zullen dan als volgt worden vastgelegd:

Nominale waarde: 5 EUR  
Tussenkomst van bpost: 3,46 EUR.

### 3.1.2 Eindejaarstoelage

#### Verhoging in 2016

Het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage, zoals gedefinieerd op basis van de index van de maand oktober 2016 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, dat betaalbaar is vanaf november 2016 wordt verhoogd met 100 EUR bruto in 2016.

Het forfaitair gedeelte van de eindejaarstoelage zal de evolutie van de index van de consumptieprijzen blijven volgen op de volgende wijze: het percentage van de toename van dit forfaitair gedeelte wordt bekomen door de index van de maand oktober van het betrokken jaar te delen door de index van de maand oktober van het vorige jaar.

#### Verhoging in 2017

Het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage, zoals gedefinieerd op basis van de index van de maand oktober 2017 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, dat betaalbaar is vanaf november 2017 wordt verhoogd met 100 EUR bruto in 2017.

Het forfaitair gedeelte van de eindejaarstoelage zal de evolutie van de index van de consumptieprijzen blijven volgen op de volgende wijze: het percentage van de toename van dit forfaitair gedeelte wordt bekomen door de index van de maand oktober van het betrokken jaar te delen door de index van de maand oktober van het vorige jaar.

### 3.1.3 ARAB-vergoeding

Vanaf de prestaties vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de ondertekening van deze cao worden de volgende ARAB-schalen overeengekomen:

- a. Voor de statutaire personeelsleden, de baremiek contractuele personeelsleden en de Hulppostmannen, die activiteiten uitoefenen van geadresseerde en niet-geadresseerde briefwisseling, uitreiking van kranten en pakketten, betaling van pensioenen en aanvaarden van betalingen tijdens de ronde, collecte van briefwisseling in de brievenbussen en afhalingen ten huize bij de klant, zijn de bedragen de volgende :

1. 0,64 EUR voor prestaties van 3u00 tot en met 3u47
2. 0,96 EUR voor prestaties van 3u48 tot en met 4u36
3. 1,29 EUR voor prestaties van 4u37 tot en met 5u23
4. 2,89 EUR voor prestaties van 5u24 tot en met 7u00
5. 4,50 EUR voor prestaties vanaf 7u01

- b. Voor de statutaire personeelsleden, de baremiek contractuele personeelsleden en de Hulppostmannen die de functie uitvoeren van chauffeur met rijbewijs C/CE, zijn de bedragen de volgende :

Dagelijkse rijtijd + tijd voor laden en lossen buiten een Industrieel Mail Center	Dagelijkse vergoeding EUR
Tussen 4 uur 37 minuten en 5 uur 23 minuten	0,994
Tussen 5 uur 24 minuten en 7 uur 00	2,12
Tussen 7 uur 01 minuut en 7 uur 48 minuten	2,89
Tussen 7 uur 49 minuten en 8 uur 35 minuten	3,75
8 uur 36 minuten of meer	5,14

In het geval dat de duur van de rechtgevendende activiteiten minder bedraagt dan 4u37 maar meer dan 2u59, wordt het bedrag berekend overeenkomstig de modaliteiten van de a-schaal.

Ze heeft als gevolg dat de reglementaire teksten gewijzigd worden zoals in de bijlage bij deze cao (punt 2).

### **3.2 Andere pecuniaire maatregelen**

#### **3.2.1 Niet-recurrente bonus met betrekking tot de prestaties van 2017**

bpost verbindt er zich toe om een enveloppe die tot 18,5 miljoen EURO kan belopen te voorzien voor een systeem van niet-recurrente bonus, in functie van de realisatie van doelstellingen, volgens voorwaarden die met de vakorganisaties te bepalen zijn.

Aan deze enveloppe wordt nog toegevoegd de wettelijke deelname in de winst die aanleiding geeft tot een verdeling van 5% van een eventuele nettowinst van bpost overeenkomstig de wet van 1971 houdende de oprichting van bpost NV van publiek recht.

#### **3.2.2 Indexering van het DA-barema**

In toepassing van artikel 9.1, alinea 2, van het DA-akkoord zal bpost het barema aan de evolutie van de bij bpost van kracht zijnde index onderwerpen gedurende de geldigheidsduur van deze cao.

Deze maatregel heeft als gevolg dat de reglementaire teksten gewijzigd worden zoals voorzien in de bijlage bij deze cao (punt 3).

## **4 Eindloopbaanregeling**

### **4.1 Halftijdse specifieke loopbaanonderbreking bedienden**

Dit artikel 4.1 treedt in werking op 01/01/2017.

#### **4.1.1 Context**

bpost moet zich blijven aanpassen aan de exploitatievoorwaarden waarmee ze wordt geconfronteerd :

- de evolutie van de voorwaarden voor leeftijd en duur van de loopbaan aangebracht door de wetgever om met pensioen te kunnen gaan ;
- de structureel dalende trend in briefwisseling ;
- de evolutie van de techniek en de aangeboden producten ;
- zijn nieuw distributiemodel van Visie 2020 ;
- de onzekerheid over tussenkomst van de Staat in sommige domeinen ;
- de concurrentie op de markt van de communicatie en het vervoer van pakjes ;
- de steeds hogere verwachtingen van (grote) klanten evenals de D+1-eisen voor de pakjes – zowel aan de kant van de verzender als aan de kant van de bestemming.

In deze context heeft bpost aangepaste organisatievormen nodig, zowel naar structuur als naar inhoud, die afgestemd zijn op de variërende werklust.

Daarom wenst bpost vanaf 01/01/2017 en gedurende de geldigheidsduur van de deze cao de mogelijkheid te blijven bieden aan zijn personeelsleden, andere dan de Uitreikers, Collect-medewerkers en Nachtwerknemers, die minstens 57 jaar oud zijn en het wensen, te opteren voor een minder belastende arbeidsregeling door middel van een stelsel van halftijdse specifieke loopbaanonderbreking (hierna genoemd "halftijdse specifieke LBO"), en dit teneinde hun activiteitsperiode in het bedrijf te verlengen.

#### 4.1.2 Toelatingsvoorwaarden om in het stelsel van specifieke LBO te kunnen stappen

Dit akkoord is van toepassing op de statutaire personeelsleden, met inbegrip van de mandatarissen, en op het baremiek contractueel personeel, die volgende voorwaarden vervullen :

##### Generieke toelatingsvoorwaarden

De toelatingsvoorwaarden inzake loopbaanonderbreking voorzien in de wetgeving en de postreglementering dienen in alle omstandigheden vervuld te zijn om toegang te hebben tot het stelsel van halftijdse specifieke LBO (hiernagenoemd de "specifieke LBO").

##### Leeftijdsvoorwaarden

Minimum 57 jaar zijn tussen 01/01/2017 en 31/12/2017 en niet aan de toelatingsvoorwaarden voldoen voor het stelsel van halftijdse specifieke 2 dagen / 3 dagen loopbaanonderbreking van de cao 2016-2017. De leeftijd van 57 jaar moet bereikt zijn op het ogenblik van het aanvatten van de specifieke LBO.

##### Anciënniteitsvoorwaarde

Minimum een bedrijfsanciënniteit van 10 jaar tellen bij bpost op het tijdstip van de aanvang van de halftijdse specifieke LBO, welke ten vroegste kan starten op 01/01/2017 en ten laatste op 1/1/2018.

##### Voorwaarde qua drempel

De voorwaarden qua drempel uit punt 4.2.3 van de cao 2011 blijven van toepassing op dit huidige voorstel.

##### Voorwaarde qua duur

De statutaire personeelsleden, met inbegrip van de mandatarissen, en het baremiek contractueel personeel, die met specifieke LBO willen gaan, verbinden zich er definitief toe in dit stelsel te blijven tot ze met vervroegd rustpensioen kunnen gaan. Ze verbinden zich ertoe om hun beroepsactiviteiten stop te zetten zodra ze de leeftijdsvoorwaarde en de loopbaanvoorwaarde vervullen om het vervroegd rustpensioen te bekomen. Voor de contractuele personeelsleden wordt een verbintenis met bpost afgesloten waardoor hun arbeidsovereenkomst zonder opzeg noch vergoeding wordt beëindigd op het einde van de maand tijdens dewelke men de voorwaarden vervult van het vervroegd rustpensioen.

In de veronderstelling dat bpost in de toekomst plannen voor gericht verlof voorafgaand aan de pensionering ("VVP") zou instellen, voor dewelke de statutaire personeelsleden de toelatingsvoorwaarden zouden vervullen, zal bpost de opportuniteit onderzoeken om hun toe te laten de specifieke LBO te beëindigen, zodat ze het VVP dat alzo wordt ingesteld, kunnen bekomen.

Eveneens zullen de statutaire personeelsleden, met inbegrip van de mandatarissen, en het baremiek contractueel personeel, de specifieke LBO kunnen beëindigen, in de veronderstelling dat een wetswijziging hetzij de modaliteiten zou beperken van de validatie van de periodes van LBO voor het pensioen waarvan ze konden genieten op de dag van de aanvang van hun specifieke LBO, hetzij de door de RVA betaalde uitkering die zij ontvangen, zou verminderen, of zelfs afschaffen.

#### 4.1.3 Duur

Het hier bepaalde stelsel van specifieke LBO is van toepassing op de statutaire personeelsleden, met inbegrip van de mandatarissen, en het baremiek contractueel personeel, die voldoen aan de toegangsvoorwaarden en van wie de specifieke LBO ten laatste op 1 januari 2018 ingaat. Het blijft gelden tot het laatste personeelslid van wie de specifieke LBO ten laatste op 1 januari 2018 is ingegaan, voldoet aan de voorwaarden om in het stelsel van vervroegd pensioen te stappen.

#### 4.1.4 Bepalingen inzake halftijdse specifieke LBO voor de statutaire personeelsleden, met inbegrip van de mandatarissen, en het baremiek contractueel personeel,

De gerechtigde personeelsleden die voor de halftijdse specifieke LBO kiezen, bekomen bovenop hun wedde die berekend wordt op basis van hun verminderde prestaties, de volgende tegemoetkomingen:

- Een onderbrekingsuitkering ten laste van de R.V.A.;
- Een aanvulling bij de uitkeringen van de R.V.A., ten laste van bpost.

Bovendien zullen de betrokken personeelsleden een aanvullende tussenkomst ten laste van bpost bekomen die bedoeld is om volledig of gedeeltelijk de periode van loopbaanonderbreking te valideren of te compenseren voor het pensioen.

#### 4.1.5 Onderbrekingsuitkering ten laste van de R.V.A.

De personeelsleden die een halftijdse specifieke LBO genieten, zullen een maandelijks forfaitair vervangingsinkomen ten laste van de RVA ontvangen, in zoverre zij voldoen aan de voorwaarden die zijn vastgelegd in de geldende reglementering.

Ter informatie en zonder verbintenis van bpost is die toelage momenteel (voor 2016) gelijk aan:

<b>Maandelijks forfaitair brutobedrag ten laste van de RVA voor een halftijdse loopbaanonderbreking vanaf 55 jaar</b>	<b>Maandelijks forfaitair nettobedrag ten laste van de RVA voor een halftijdse loopbaanonderbreking</b>
€ 479,06 bruto	€ 311,39 netto € 396,91 netto indien het personeelslid alleen leeft of enkel samenwoont met een of meerdere kinderen waarvan minstens een ten laste is

Dit door de RVA toegekende maandelijks forfaitaire vervangingsinkomen is hetgeen momenteel van toepassing is. bpost kan zich niet verbinden ten opzichte van een eventuele wijziging van de desbetreffende wetgeving (onder andere: hoogte van de bedragen, fiscaliteit).

#### 4.1.6 Aanvulling bij de uitkeringen van de RVA

bpost zal haar personeelsleden in halftijdse specifieke loopbaanonderbreking maandelijks een aanvulling bij de onderbrekingsuitkeringen ten laste van de R.V.A uitkeren.

Het bedrag van deze aanvulling schommelt naargelang het personeelslid:

*Voor de commerciële medewerkers en, bij MSO, voor de personeelsleden die de volledige toelage voor nachtprestaties ontvangen maar niet de volledige nachtbonificatie:*

- de aanvullende tegemoetkoming bedraagt 40 % van de maandelijks bruto-uitkering ten laste van de RVA.

*Voor alle andere personeelsleden:*

- de aanvullende tegemoetkoming bedraagt 30% van de maandelijks bruto-uitkering ten laste van de RVA.

De aanvulling bij de uitkeringen van de RVA wordt gekoppeld aan een aanwezigheidsvoorwaarde: deze zal maandelijks betaald worden op het einde van de maand van de prestaties, door het bedrag van de aanvulling te vermenigvuldigen met het aantal effectief gepresteerde dagen, gedeeld door het aantal te presteren dagen. Worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen:

- dagen van afwezigheid ingevolge de moederschapsrust
- jaarlijkse vakantie, met inbegrip van het pensioenverlofsparen
- inhaalrust
- feestdagen
- dagen afwezigheid wegens arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk en beroepsziekte
- verlof voor sociale promotie
- dienstrijstellingen conform artikel 35 van het syndicaal statuut
- syndicaal verlof conform artikel 36 van het syndicaal statuut
- vaderschapsverlof en adoptieverlof
- geboorteverlof voor een meemoeder
- omstandigheidsverlof

Deze aanvulling bij de uitkeringen van de RVA wordt niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen. Er wordt bedrijfsvoorheffing op ingehouden op basis van het artikel 2.12.A 1° b van bijlage III van het K.B. tot uitvoering van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen van 1992. Bij de belastingsaangifte - natuurlijke personen, zal deze aanvulling belast worden als vervangingsinkomsten.

Die aanvulling bij de uitkeringen van de RVA zal niet meer verschuldigd zijn als het personeelslid geen uitkeringen van de RVA meer krijgt.

De verplichting van bpost om deze aanvulling op de uitkeringen van de RVA te betalen vervalt als een wetwijziging tot gevolg zou hebben dat de kosten ervan voor de werkgever stijgen. In dergelijk geval verbinden de partijen zich ertoe om een alternatieve oplossing te bespreken en te vinden waarbij de kosten voor bpost gelijk blijven.

In dat geval zou het personeelslid evenwel zijn loopbaanonderbreking zonder vooropzeg kunnen beëindigen, om terug te keren naar bpost in zijn oud arbeidsstelsel.

- 4.1.7 Aanvullende tegemoetkoming ten laste van bpost om de periodes van loopbaanonderbreking te valideren of compenseren met het oog op het pensioen van de statutaire personeelsleden, met inbegrip van de mandatarissen, en het baremiek contractueel personeel

#### *Voor de statutaire personeelsleden*

bpost zal het nemen van loopbaanonderbreking van zijn statutaire personeelsleden vergemakkelijken door aan de ambtenaar een aanvullende tegemoetkoming te verlenen die hem toelaat de periode van loopbaanonderbreking te valideren overeenkomstig het K.B. 442. Deze tegemoetkoming valt onder hetzelfde sociaal en fiscaal stelsel als de aanvulling bij de uitkeringen van de R.V.A.

Concreet zal deze tegemoetkoming 7.5% bedragen van het verschil tussen de wedde (benoemingsbarema) die men had ontvangen als statutair personeelslid, mocht men voltijds in dienst gebleven zijn, en de wedde die men effectief ontvangt voor de halftijdse prestaties.

Deze tegemoetkoming wordt gedurende een maximumperiode van 48 maanden betaald, ten vroegste vanaf de 1ste dag van de 13de maand volgend op de aanvang van de specifieke loopbaanonderbreking zoals voorzien door deze cao.

Deze tegemoetkoming wordt hetzij aan de Federale Pensioendienst (FPD), hetzij rechtstreeks aan het statutair personeelslid gestort, volgens de hiernavolgende bepalingen:

#### Storting aan de FPD

Zolang het statutair personeelslid geen volledige loopbaan heeft voor de toepassing van het recht op het pensioen, zal bpost rechtstreeks een tegemoetkoming van 7,5 % aan FPD storten, voorzover het statutair personeelslid formeel de verplichting aanvaardt tot storting van deze tegemoetkoming van 7,5 % berekend op basis van het bruto geïndexeerd barema (halftijds). Als gedurende de periode van 48 maanden de gelijkstelling van de periodes van loopbaanonderbreking niet meer noodzakelijk blijkt, zal de storting van de aanvullende tegemoetkoming rechtstreeks aan het statutair personeelslid gebeuren tot het verstrijken van deze periode van 48 maanden en volgens de hierna beschreven voorwaarden.

#### Storting aan het statutaire personeelslid

Als het statutair personeelslid wegens zijn loopbaan of zijn gezinstoestand geen validering moet doen van de periodes van loopbaanonderbreking, wordt de tegemoetkoming van 7.5% rechtstreeks aan de ambtenaar gestort. Deze storting vormt een belastbare premie, niet onderworpen aan R.S.Z. en wordt maandelijks betaald gedurende een periode van maximum 48 maanden, vanaf ten vroegste de 1ste dag van de 13de maand die volgt op de aanvang van de halftijdse specifieke LBO.

Deze tegemoetkoming wordt maandelijks betaald op het einde van de maand van de prestaties, volgens dezelfde bepalingen als de aanvulling bij de uitkeringen van de R.V.A.

#### *Voor de baremiek contractuele personeelsleden*

De tegemoetkoming van 7,5 % wordt rechtstreeks aan het baremiek contractueel personeelslid gestort. Deze storting vormt een belastbare premie, niet onderworpen aan R.S.Z. en wordt maandelijks betaald gedurende een periode van maximum 48 maanden, vanaf ten vroegste de 1ste dag van de 13de maand die volgt op de aanvang van de halftijdse specifieke LBO.

Deze tegemoetkoming wordt maandelijks betaald op het einde van de maand van de prestaties, volgens dezelfde bepalingen als de aanvulling bij de uitkeringen van de R.V.A.

## **4.2 Halftijdse specifieke loopbaanonderbreking 2 dagen/3dagen voor bepaalde personeelsleden**

### 4.2.1 Context

Gelet op de context zoals omschreven in artikel 4.1.1. wenst bpost dan ook vanaf 01/01/2017 en gedurende de geldigheidsduur van deze cao de mogelijkheid te blijven bieden aan de Uitreikers, Collect-medewerkers en Nachtwerknemers, die minstens 55 jaar oud zijn en het wensen, te opteren voor een minder belastende arbeidsregeling door middel van een stelsel van halftijdse specifieke 2dagen/3 dagen loopbaanonderbreking (hiernagenaemd "halftijdse specifieke 2 dagen/3dagen LBO"), en dit teneinde hun activiteitsperiode in het bedrijf te verlengen.

### 4.2.2 Toelatingsvoorwaarden om in het stelsel van halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO te kunnen stappen

Dit akkoord is van toepassing op de statutaire personeelsleden, met inbegrip van de mandatarissen, en op het baremiek contractueel personeel, die volgende voorwaarden vervullen :

#### Generieke toelatingsvoorwaarden

De toelatingsvoorwaarden inzake loopbaanonderbreking voorzien in de wetgeving en de postreglementering dienen in alle omstandigheden vervuld te zijn om toegang te hebben tot het stelsel van halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO.

#### Leeftijdsvoorwaarden

De Uitreikers, de Nachtwerknemers en de Collect-Medewerkers die wensen te genieten van de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO moeten minimum 55 jaar oud zijn tussen 1/1/2017 en 31/12/2017. De leeftijd van 55 jaar moet bereikt zijn op het ogenblik van de aanvang van de specifieke 2 dagen/3 dagen halftijdse LBO.

Onder Uitreiker verstaat men elk personeelslid dat aangehecht is aan een functie van Uitreiker of Uitreiker algemene dienst en behorend tot de functieklassse D3.

Onder Collect-Medewerker verstaat men elk personeelslid dat aangehecht is aan een functie van Collect-Medewerker en behorend tot de functieklassse D3.

Onder "Nachtwerknemer" verstaat men elk personeelslid dat aangehecht is aan een functie waarbij een nachtdienst wordt uitgeoefend die het recht opent op de nachtbonificatie.

#### Anciënniteitsvoorwaarde

Minimum een bedrijfsanciënniteit van 10 jaar tellen bij bpost op het tijdstip van de aanvang van de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO, welke ten vroegste kan starten op 1/1/2017 en ten laatste op 1/1/2018.

#### Voorwaarde qua drempel

De voorwaarden qua drempel uit punt 4.2.3 van de cao 2011 blijven van toepassing op dit huidige voorstel.

#### Voorwaarde qua duur

De personeelsleden die met halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO willen gaan, verbinden zich er definitief toe in dit stelsel te blijven tot ze met vervroegd rustpensioen kunnen gaan. Ze verbinden zich ertoe om hun beroepsactiviteiten stop te zetten zodra ze de leeftijdsvoorwaarde en de loopbaanvoorwaarde vervullen om het vervroegd rustpensioen te bekomen. Voor de contractuele personeelsleden wordt een verbintenis met bpost afgesloten waardoor hun arbeidsovereenkomst zonder opzeg noch vergoeding wordt beëindigd op het einde van de maand tijdens dewelke men de voorwaarden vervult van het vervroegd rustpensioen.

In de veronderstelling dat bpost in de toekomst plannen voor gericht verlof voorafgaand aan de pensionering ("VVP") zou instellen, voor dewelke de statutaire personeelsleden de toelatingsvoorwaarden zouden vervullen, zal bpost de opportuniteit onderzoeken om hun toe te laten de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO te beëindigen, zodat ze het VVP dat alzo wordt ingesteld, kunnen bekomen.

Eveneens zullen de personeelsleden de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO kunnen beëindigen, in de veronderstelling dat een wetswijziging hetzij de modaliteiten zou beperken van de validatie van de periodes van LBO voor het pensioen waarvan ze konden genieten op de dag van de aanvang van hun halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO, hetzij de door de RVA betaalde uitkering die zij ontvangen, zou verminderen, of zelfs afschaffen.

#### 4.2.3 Duur

Het hier bepaalde stelsel van halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO is van toepassing op de personeelsleden die voldoen aan de toegangsvoorwaarden en van wie de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO ten laatste op 1 januari 2018 ingaat. Het blijft gelden tot het laatste personeelslid van wie de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO ten laatste op 1 januari 2018 is ingegaan, voldoet aan de voorwaarden om in het stelsel van vervroegd pensioen te stappen.

#### 4.2.4 Bepalingen inzake halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO voor de personeelsleden

De Uitreikers, de Nachtwerknemers en de Collect-Medewerkers die voor de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO kiezen, zullen bovenop hun wedde die berekend wordt op basis van hun verminderde prestaties, de volgende tegemoetkomingen bekomen:

- een onderbrekingsuitkering ten laste van de R.V.A.;
- een aanvulling bij de uitkeringen van de R.V.A., ten laste van bpost.

Bovendien zullen de Uitreikers, de Nachtwerknemers en de Collect-Medewerkers een aanvullende tussenkomst ten laste van bpost bekomen die bedoeld is om volledig of gedeeltelijk de periode van loopbaanonderbreking te valideren of te compenseren voor het pensioen.

#### 4.2.5 Onderbrekingsuitkering ten laste van de R.V.A.

De Uitreikers, de Nachtwerknemers en de Collect-Medewerkers die een halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO genieten, zullen een maandelijks forfaitair vervangingsinkomen ten laste van de RVA ontvangen, in zoverre zij voldoen aan de voorwaarden die zijn vastgelegd in de geldende reglementering.

Ter informatie en zonder verbintenis van bpost is die toelage momenteel (voor 2016) gelijk aan:

<b>Maandelijks forfaitair brutobedrag ten laste van de RVA voor een halftijdse loopbaanonderbreking vanaf 55 jaar</b>	<b>Maandelijks forfaitair nettobedrag ten laste van de RVA voor een halftijdse loopbaanonderbreking</b>
€ 479,06 bruto	€ 311,39 netto € 396,91 netto indien het personeelslid alleen leeft of enkel samenwoont met een of meerdere kinderen waarvan minstens een ten laste is

Dit door de RVA toegekende maandelijks forfaitaire vervangingsinkomen is hetgeen momenteel van toepassing is. bpost kan zich niet verbinden ten opzichte van een eventuele wijziging van de desbetreffende wetgeving (onder andere hoogte van de bedragen, fiscaliteit).

#### 4.2.6 Aanvulling bij de uitkeringen van de RVA

bpost zal haar Uitreikers, Nachtwerknemers en Collect-Medewerkers in halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO maandelijks een aanvulling bij de onderbrekingsuitkeringen ten laste de R.V.A uitkeren.

Het bedrag van de aanvullende tussenkomst bedraagt 312,12 € per maand. Dit bedrag neemt toe met de index.

De aanvulling bij de uitkeringen van de RVA wordt gekoppeld aan een aanwezigheidsvoorwaarde: deze zal maandelijks betaald worden op het einde van de maand van de prestaties, door het bedrag van de aanvulling te vermenigvuldigen met het aantal effectief gepresteerde dagen, gedeeld door het aantal te presteren dagen. Worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen:

- dagen van afwezigheid ingevolge de moederschapsrust
- jaarlijkse vakantie, met inbegrip van het pensioenverlofsparen
- inhaalrust
- feestdagen
- dagen afwezigheid wegens arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk en beroepsziekte
- verlof voor sociale promotie
- dienstvrijstellingen conform artikel 35 van het syndicaal statuut
- syndicaal verlof conform artikel 36 van het syndicaal statuut
- vaderschapsverlof en adoptieverlof
- geboorteverlof voor een meemoeder
- omstandigheidsverlof

Deze aanvulling bij de uitkeringen van de RVA wordt niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. Er wordt bedrijfsvoorheffing op ingehouden op basis van het artikel 2.12.A 1° b van bijlage III van het K.B. tot uitvoering van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992. Bij de belastingsaangifte - natuurlijke personen, zal deze aanvulling belast worden als vervangingsinkomsten.

Die aanvulling bij de uitkeringen van de RVA zal niet meer verschuldigd zijn als het personeelslid geen uitkeringen van de RVA meer krijgt.

De verplichting van bpost om deze aanvulling op de uitkeringen van de RVA te betalen vervalt als een wetswijziging tot gevolg zou hebben dat de kosten ervan voor de werkgever stijgen. In dergelijk geval verbinden de partijen zich ertoe om een alternatieve oplossing te bespreken en te vinden waarbij de kosten voor bpost gelijk blijven.

In dat geval zou het personeelslid evenwel zijn loopbaanonderbreking zonder vooropzeg kunnen beëindigen, om terug te keren naar bpost in zijn oud arbeidstelsel.

- 4.2.7 Aanvullende tegemoetkoming ten laste van bpost om de periodes van loopbaanonderbreking te valideren of compenseren met het oog op het pensioen van de personeelsleden.

*Voor de statutaire personeelsleden*

bpost zal het nemen van loopbaanonderbreking van zijn statutaire personeelsleden vergemakkelijken door aan de ambtenaar een aanvullende tegemoetkoming te verlenen die hem toelaat de periode van loopbaanonderbreking te valideren overeenkomstig het K.B. 442. Deze tegemoetkoming valt onder hetzelfde sociaal en fiscaal stelsel als de aanvulling bij de uitkeringen van de R.V.A.

Concreet zal deze tegemoetkoming 7.5% bedragen van het verschil tussen de wedde (benoemingsbarema) die men had ontvangen als statutair personeelslid, mocht men voltijds in dienst gebleven zijn, en de wedde die men effectief ontvangt voor de halftijdse prestaties.

Deze tegemoetkoming wordt gedurende een maximumperiode van 72 maanden betaald, ten vroegste vanaf de 1ste dag van de 13de maand volgend op de aanvang van de specifieke loopbaanonderbreking zoals voorzien door deze cao.

Deze tegemoetkoming wordt hetzij aan de FPD, hetzij rechtstreeks aan het statutaire personeelslid gestort, volgens de hiernavolgende bepalingen :

Storting aan de FPD

Zolang het statutair personeelslid geen volledige loopbaan heeft, voor de toepassing van het recht op het pensioen, zal bpost rechtstreeks een tegemoetkoming van 7,5 % aan FPD storten, voorzover het statutair personeelslid formeel de verplichting aanvaardt tot storting van deze tegemoetkoming van 7,5 % berekend op basis van het bruto geïndexeerd barema (halftijds). Als gedurende de periode van 72 maanden de gelijkstelling van de periodes van loopbaanonderbreking niet meer noodzakelijk blijkt, zal de storting van de aanvullende tegemoetkoming rechtstreeks aan het statutair personeelslid gebeuren tot het verstrijken van deze periode van 72 maanden en volgens de hierna beschreven voorwaarden.

Storting aan het statutaire personeelslid

Als het statutair personeelslid wegens zijn loopbaan of zijn gezinstoestand geen validering moet doen van de periodes van loopbaanonderbreking, wordt de tegemoetkoming van 7.5% rechtstreeks aan de ambtenaar gestort. Deze storting vormt een belastbare premie, niet onderworpen aan R.S.Z. en wordt maandelijks betaald gedurende een periode van maximum 72 maanden, vanaf ten vroegste de 1ste dag van de 13de maand die volgt op de aanvang van de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO.

Deze tegemoetkoming wordt maandelijks betaald op het einde van de maand van de prestaties, volgens dezelfde bepalingen als de aanvulling bij de uitkeringen van de R.V.A.

*Voor de baremiek contractuele personeelsleden*

De tegemoetkoming van 7,5 % wordt rechtstreeks aan het baremiek contractueel personeelslid gestort. Deze storting vormt een belastbare premie, niet onderworpen aan R.S.Z. en wordt maandelijks betaald gedurende een periode van maximum 72 maanden, vanaf ten vroegste de 1ste dag van de 13de maand die volgt op de aanvang van de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO.

Deze tegemoetkoming wordt maandelijks betaald op het einde van de maand van de prestaties, volgens dezelfde bepalingen als de aanvulling bij de uitkeringen van de R.V.A.

4.2.8 Modaliteiten van het arbeidsstelsel in het kader van de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO De Uitreikers, de Nachtwerknemers en de Collect-Medewerkers die wensen te genieten van de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO moeten 2 geplande opeenvolgende dagen werken gedurende de eerste periode van 7 kalenderdagen en 3 geplande opeenvolgende dagen gedurende de tweede periode van 7 kalenderdagen . Het bepalen van de 2 of 3 opeenvolgende dagen zal samen met de onmiddellijke chef gebeuren, zodat rekening kan worden gehouden met de behoeften van de dienst.

### **4.3 Gericht verlof voorafgaand aan de pensionering**

Dit artikel 4.3 treedt in werking op 01/01/2017.

#### 4.3.1 Toepassingsgebied

Dit akkoord is van toepassing op alle statutaire personeelsleden, ongeacht hun functie, met inbegrip van de mandatarissen die cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. de entiteit waartoe de statutaire personeelsleden behoren (BAT), heeft een structureel overtal of  
daadwerkelijk zijn tewerkgesteld op een functie (FUT) in een entiteit die een structureel overtal heeft en die het voorwerp uitmaakt van een VVP-akkoord voor zover:
  - De statutaire personeelsleden sedert ten minste 6 maanden daadwerkelijk op die functie zijn tewerkgesteld op de datum van de goedkeuring van het specifieke dossier door het Paritair comité
  - En dat de daadwerkelijke functie zich in een lagere functieklassse bevindt dan de functie waarin ze benoemd zijn.
2. De statutaire personeelsleden die kiezen voor VVP, worden niet vervangen.
3. De mogelijkheid om met VVP te vertrekken gaat vooraf aan de eventuele plaatsing in reconversie.
4. Voldoen aan de volgende voorwaarden :
  - a. Minimaal 60 jaar oud zijn op het ogenblik van het vertrek met VVP : het VVP begint ten vroegste de eerste dag van de maand volgend op de verjaardag van de vereiste minimumleeftijd
  - b. Niet kunnen genieten van het vroegtijdig pensioen op het ogenblik van het vertrek met VVP
  - c. Kunnen genieten van het vervroegd pensioen binnen een periode van maximaal 5 jaar te rekenen vanaf de dag dat men met VVP gaat .
5. Op het ogenblik van het vertrek met VVP ten minste 35 dienstjaren tellen die in aanmerking komen voor de opening van het recht op pensioen (bij bpost of daar buiten).

De aanvraag voor VVP moet door het statutaire personeelslid dat ervan wil gebruik maken, ten vroegste één jaar vóór de effectieve datum van het VVP en ten laatste één maand voor de aanvangsdatum van het VVP worden ingediend. De effectieve aanvangsdatum moet samen met de onmiddellijke chef worden bepaald, zodat er rekening gehouden wordt met de noden van de dienst. Bestaat er op de uiterste theoretische datum van aanvang van het VVP een tegoed aan verlof, dan kan die datum met een periode van hoogstens 3 maanden worden uitgesteld, zodat het personeelslid zijn verlof kan aanzuiveren. Die periode van 3 maanden schept geen enkel recht op het vlak van jaarlijks verlof. Bovendien kan ze geenszins worden verlengd wegens een ziekte of een ongeval of wegens eender welk voorval dat zich voor of tijdens die periode van aanzuivering zou voordoen.

Ingeval er een relikaat pensioenverlofsparen is, wordt dat ambtshalve uitbetaald wanneer het VVP ingaat.

Er wordt aan herinnerd dat alle statutaire personeelsleden die geboren zijn vóór 1/1/1953, 60 jaar moeten zijn en een loopbaanduur van minstens 5 jaar moeten hebben om in aanmerking te komen voor vervroegd pensioen. Deze statutaire personeelsleden komen derhalve niet in aanmerking voor dit VVP-plan.

#### 4.3.2 Duur

Het akkoord over het VVP treedt in werking op 01/01/2017 en wordt afgesloten voor een onbepaalde duur. ¶

#### 4.3.3 Gevolgen van het VVP voor de persoonlijke situatie van het statutaire personeelslid

Het statutaire personeelslid is met VVP tot en met de maand waarin hij voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor vervroegd pensioen. Om van het VVP te genieten, verbindt het statutaire personeelslid zich ertoe om zijn wettelijk vervroegd pensioen te nemen zodra hij aan de voorwaarden voldoet.

De controle van de loopbaanduur en van het ogenblik waarop het statutaire personeelslid ten vroegste in aanmerking zal komen voor vervroegd pensioen, zal door de FPD worden uitgevoerd.

Het statutaire personeelslid dat VVP geniet, ontvangt een gewaarborgd wachtgeld dat gelijk is aan een percentage van 75% van de laatste brutoactiviteitswedde voor de voltijdse prestaties die in aanmerking komen voor de berekening van het pensioen.

Het statutaire personeelslid dat zich in VVP bevindt voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze cao en waarvan het % lager is dan 75% van het wachtgeld rekening gehouden met de door de vorige akkoorden voorziene modaliteiten, zal, vanaf het wachtgeld van januari 2017, een wachtgeld ontvangen dat gelijk is aan 75% van de laatste brutoactiviteitswedde voor de voltijdse prestaties die in aanmerking komen voor de berekening van het pensioen.

De VVP-periode wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit waarin het statutaire personeelslid zijn rechten behoudt op bevordering in de weddeschaal die hij genoot vóór de aanvang van het VVP.

Zodra de aanvraag is ingediend, kunnen de aanvraag voor VVP en de pensioendatum niet meer worden geannuleerd.

#### 4.3.4 Invoering van de VVP-plannen

Er zal per entiteit een specifiek dossier worden aangelegd, waarover telkens onderhandeld zal worden in het Paritair Comité op basis van de algemene regels van dit akkoord.

#### 4.3.5 Finale voorwaarde

Dit systeem wordt geconditioneerd door het behoud van het actueel wetgevend kader, onder andere met betrekking tot de impact van het VVP op de berekening van het rustpensioen. Onder andere in het eventueel voorkomend geval van een aanpassing van dit kader, neemt dit akkoord een einde. In zo'n hypothese, verbinden de partijen zich ertoe om zich opnieuw rond de tafel te zetten om een alternatieve oplossing te vinden met een gelijke kost voor bpost.

Deze maatregel heeft tot gevolg dat de reglementaire teksten worden aangepast zoals voorzien in de bijlage gevoegd bij deze cao (punt 4).

### **4.4 Dienstvrijstelling voorafgaand aan de pensionering (DVVP)**

Dit artikel wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

#### 4.4.1 Toepassingsgebied

De statutaire personeelsleden :

- die aangehecht zijn bij het Job Mobility Center en die op het einde van een periode van 12 maanden die begint ten vroegste op de eerste dag van de maand die volgt op de ondertekening van deze cao nog altijd aangehecht zullen zijn aan het Job Mobility Center
- die niet voldoen aan de wettelijke voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan

zullen in dienstvrijstelling voorafgaand aan de pensionering worden geplaatst onder de vorm van een verlof voorafgaand aan de pensionering **zodra de hierboven bedoelde periode van 12 maanden is verstreken en dit ten vroegste op de 1<sup>ste</sup> dag van de maand die volgt op de maand gedurende dewelke zij de minimumleeftijd van 61 jaar hebben bereikt waarbij de totale DVVP-periode niet meer dan 5 jaar mag bedragen**; zij zullen in DVVP zijn tot en met inbegrip van de maand waarin ze voldoen aan de voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan. Indien er sprake is van een verlofrelikaat uiterlijk op de datum dat dit DVVP van toepassing is, kan dit uitgesteld worden met een periode van maximum 3 maanden ten einde het personeelslid toe te laten dit relikaat aan te zuiveren. Deze periode van maximum 3 maanden geeft geen enkel recht op jaarlijks verlof. Bovendien kan dit niet verlengd worden om redenen van ziekte of ongeval of elk ander incident dat zich zou voordoen voor of tijdens deze aanzuiveringsperiode.

De Federale Pensioendienst (FPD) zal nazicht doen van de loopbaanduur en van de datum waarop ze in aanmerking komen voor vervroegd pensioen.

De statutaire personeelsleden met DVVP ontvangen op het einde van een periode van reconversie een gewaarborgd wachtgeld dat gelijk is aan een percentage van 70% van de laatste brutoactiviteitswedge voor de voltijdse prestaties die in aanmerking komen voor de berekening van het pensioen.

De DVVP-periode wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit waarin het statutaire personeelslid zijn rechten behoudt op bevordering in zijn weddeschaal van vóór de aanvang van het DVVP.

Ingeval er een relikaat pensioenverlofsparen is, wordt dat ambtshalve uitbetaald wanneer het DVVP ingaat.

Het is niet mogelijk om de DVVP-aanvraag en de pensioneringsdatum te annuleren.

#### 4.4.2 Finale voorwaarde

Dit systeem wordt geconditioneerd door het behoud van het actueel wetgevend kader, onder andere met betrekking tot de impact van het DVVP op de berekening van het rustpensioen. Onder andere in het eventueel voorkomend geval van een aanpassing van dit kader, neemt dit akkoord een einde. In zo'n hypothese, verbinden de partijen zich ertoe om zich opnieuw rond de tafel te zetten om een alternatieve oplossing te vinden met een gelijke kost voor bpost.

Deze maatregel heeft als gevolg dat de reglementaire teksten gewijzigd worden zoals voorzien in de bijlage bij deze cao (punt 5).

## **5 Arbeidsvoorwaarden en werkzekerheid**

### **5.1 Bescherming tegen ontslag**

Behoudens een dringende reden, een reden die te maken heeft met het gedrag, de bekwaamheid of het prestatieniveau van het baremieek contractuele personeelslid of de Hulppostman, verbindt bpost zich, zoals momenteel ook het geval is, ertoe om niet over te gaan tot naakte ontslagen gedurende de geldigheidsduur van deze cao.

### **5.2 Behoud van de volledige prestaties**

Het engagement genomen door bpost in de cao 2016 van 2 juni 2016 wordt verlengd tot 31/12/2017.

### **5.3 Engagement wat betreft de verworven rechten van de Personeelsleden**

bpost verbindt zich ertoe om alle inspanningen te leveren – in akkoord met de representatieve syndicale organisaties zoals gedefinieerd door het syndicaal statuut en overeenkomstig de bevoegdheden gegeven aan de Koning - om de door de Personeelsleden verworven rechten te beschermen in de hypothese waarin zij een vennootschap van privaatsrecht zou worden gedurende de machtigingsperiode toegekend aan de Koning door de wet van 16 december 2015.

bpost zou alles in het werk stellen om ervoor te zorgen dat onder andere de bepalingen op het vlak van werkzekerheid, bezoldiging, pensioen en sociale zekerheid zoals ze bestaan op de datum van deze hypothetische transformatie zouden beschouwd worden als verworven rechten voor de Personeelsleden, rekening houdend met hun respectievelijke statuten.

### **5.4 Opleiding van de nieuwelingen**

bpost verbindt er zich toe om te verzekeren dat de nieuw aangeworven hulppostmannen een gepaste opleiding krijgen teneinde hen toe te laten hun nieuwe functie op een optimale manier uit te oefenen. Het bedrijf zal er voor zorgen dat de nodige middelen ter beschikking gesteld worden voor deze opleidingen en zal de effectieve realisatie ervan opvolgen.

## **6 Coacheetoelage**

Het beroep van uitreiker vergt een aantal competenties, en er is ontegensprekelijk een aanpassingsperiode nodig alvorens het met succes, dat wil zeggen zonder hulp en op een veilige manier, met de verwachte kwaliteit en met een grote klantgerichtheid, kan worden uitgeoefend

Rekening houdend met de inzet en de inspanningen van de nieuwelingen om hun nieuwe beroep te leren, in het bijzonder in het Netwerk Collect & Distribution, werd overeengekomen om de coacheetoelage van de Hulppostmannen van het Netwerk Collect & Distribution te herzien, teneinde hen ertoe aan te moedigen om bij ons te blijven werken.

De coacheetoelage zal voortaan verworven zijn na 35 dagen bedrijfsanciënniteit en het bedrag wordt verdubbeld naar 300 euro bruto.

Dit engagement geldt voor de personen waarvan de tewerkstelling op de bedoelde functies ten vroegste op de eerste dag van de maand die volgt op de ondertekening van deze cao aanvangt.

Deze maatregel heeft tot gevolg dat de reglementaire teksten worden aangepast zoals voorzien in de bijlage gevoegd bij deze cao (punt 6).

## **7 MRS – kenniscertificaat**

In het kader van haar policy bestemd om te waken over het welzijn van zijn medewerkers en teneinde de stressfactoren op het werk te reduceren terwijl de doelstellingen van commerciële performantie binnen MRS behouden blijven, stelt bpost voor om de testen die een voorwaarde zijn voor het toekennen van de productkennistoelage af te schaffen.

Deze maatregel gaat in op 1/1/2017. Dit verandert evenwel niets aan de andere toewijzingscriteria van deze toelage noch aan de betrokken begunstigden. Deze maatregel raakt evenmin aan onze verplichtingen op het vlak van « MiFid » en ten aanzien van FSMA .

Deze maatregel heeft tot gevolg dat de reglementaire teksten worden aangepast zoals voorzien in de bijlage gevoegd bij deze cao (punt 7)

## **8 Verloven**

### **8.1 Assimilatie van de omstandigheidsverloven**

In de gevallen waarbij voordelen niet alleen op basis van aanwezigheid in het bedrijf worden toegekend, maar tevens op basis van gelijkgestelde periodes zoals jaarlijkse vakantie, feestdagen en dergelijke, zullen met ingang van 1 januari 2017 de dagen van omstandigheidsverlof eveneens worden gelijkgesteld met dagen van aanwezigheid.

### **8.2 Uitzonderlijke verloven**

Vanaf 1/01/2017, zal de reglementering inzake uitzonderlijk verlof, zoals die toepasselijk is op de statutaire en contractuele personeelsleden, ook toepasselijk zijn op de Hulppostmannen.

Deze maatregel heeft tot gevolg dat de reglementaire teksten worden aangepast zoals voorzien in de bijlage gevoegd bij deze cao (punt 8).

### **8.3 Rolverloven**

Vanuit een bekommernis om het evenwicht tussen het privéleven en het professioneel leven te versterken, stelt het bedrijf voor de mogelijkheden om dagen “rol”verlof te nemen te verbeteren.

Te dien einde stelt bpost voor om het nemen van “rol”verlof per dag toe te laten bovenop de periodes van rolverlof zoals ze momenteel zijn georganiseerd.

## **9 Administratieve vereenvoudiging**

De bepalingen van dit artikel zijn geldig voor onbepaalde duur.

### **9.1 Eindejaarsvoordeel**

Er wordt overeengekomen om de voorwaarden om in aanmerking te komen voor het eindejaarsvoordeel te vereenvoudigen.

Vanaf 2016 wordt dit voordeel toegekend aan de Personeelsleden, die in dienst zijn op 1 oktober van het lopende jaar, zonder voorwaarden op het vlak van anciënniteit en prestaties.

## **9.2 Maaltijdcheques toegekend aan de mandatarissen**

Vanaf de prestaties van de eerste dag van de maand die volgt op de ondertekening van deze cao, is de tussenkomst van bpost per aan de mandatarissen toegekende maaltijdcheque dezelfde als de tussenkomst voor de overige statutaire personeelsleden.

## **9.3 Bedrijfs- en geldelijke anciënniteit**

Er wordt overeengekomen om de bedrijfsanciënniteit te herzien en om ze vanaf 1/1/2017 niet meer te verminderen met:

- de periodes verlof zonder wedde van meer dan 1 maand
- de periodes loopbaanonderbreking van meer dan 1 maand
- de maanden met een ongewettigde afwezigheid
- de maanden waarin de werknemer een loonschorsing kreeg als tuchtstraf.

Er wordt bovendien overeengekomen om de geldelijke anciënniteit vanaf 1/1/2017 niet meer te verminderen met:

- de periodes van verlof zonder wedde
- de maanden met een ongewettigde afwezigheid
- de maanden waarin de werknemer een loonschorsing kreeg als tuchtstraf.

Deze maatregel heeft tot gevolg dat de reglementaire teksten gewijzigd worden zoals voorzien in de bijlage die gevoegd is bij deze cao (punt 9).

## **9.4 Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte**

Er wordt overeengekomen om vanaf 01/01/2017 de voorwaarde om op een LM-dienst te werken, om te kunnen genieten van verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, af te schaffen.

## **9.5 Pensioenverlofsparen**

### **9.5.1 Mandatarissen**

Er wordt overeengekomen om vanaf 01/01/2017 de regels te standaardiseren en ook de mandatarissen de mogelijkheid te bieden om 3 dagen extralegaal verlof om te zetten in dagen pensioenverlofsparen.

Deze maatregel heeft tot gevolg dat de reglementaire teksten gewijzigd worden zoals voorzien in de bijlage die gevoegd is bij deze cao (punt 10).

### **9.5.2 Statutaire personeelsleden, mandatarissen inbegrepen**

Gelet op het verschuiven van de pensioenleeftijd en de maatregelen die de regering heeft genomen om de mogelijkheden om vervroegd te vertrekken, te verminderen, wordt er overeengekomen om de voorrang te geven aan de toekenning van verlofdagen op het einde van de loopbaan.

In die context worden vanaf 1/1/2017 de quotadagen automatisch omgezet in dagen pensioenverlofsparen.

## **9.6 Administratieve onregelmatigheden (controle ziekte)**

Uitgaande van de vaststelling dat de administratieve onregelmatigheden bij afwezigheden wegens ziekte niet steeds op een uniforme manier worden aangepakt, wordt er overeengekomen om de gevallen waarin de kostprijs van het bezoek van de controlearts bij het Personeelslid kan worden teruggevorderd, te systematiseren en te beperken tot de gevallen waarin de controle van de arbeidsongeschiktheid niet mogelijk is geweest, maar waarin hij bovendien ook niet kwam opdagen na de oproeping, die ten vroegste de dag na het bezoek van de controlearts mag worden gepland. In dit geval zal de kostprijs van het bezoek dat wordt teruggevorderd bij het Personeelslid 40 euro zijn.

Er wordt enkel afgeweken van dit principe als het Personeelslid aantoonbaar dat er sprake was van overmacht waardoor het niet naar de controlearts kon gaan. Te dien einde zal het Personeelslid beroep kunnen aantekenen bij de CHRO of zijn afgevaardigde nadat hij heeft kennis genomen van de toepassing van de bovenstaande bepalingen. In dat kader zal de CHRO of zijn afgevaardigde eveneens kunnen beslissen om de wettelijke sanctie van het niet-betalen van het loon wanneer de werknemer niet naar de medische controle gaat, niet toe te passen.

Verder wordt de verplichting om de eerste 3 dagen van de arbeidsongeschiktheid in zijn verblijfplaats te blijven afgeschaft.

De aanpassingen aan artikel 38 van het Arbeidsreglement, opgenomen in punt 11 van de bijlage bij deze cao zullen op de eerste dag van de maand die volgt op de ondertekening van deze cao in voege treden.

## **9.7 Ecocheques**

Er wordt overeengekomen om vanaf 01/01/2017 de voorwaarde om 3 maanden bedrijfsanciënniteit te hebben teneinde te kunnen genieten van het stelsel van de ecocheques, af te schaffen.

Deze maatregel heeft tot gevolg dat de reglementaire teksten gewijzigd worden zoals voorzien in de bijlage die gevoegd is bij deze cao (punt 15).

## 10 Reiskosten

### 10.1 Vermeerdering van het bedrag van de vergoeding van de reiskosten

Het bedrag van de vergoeding wordt gebracht op 0,3363 per kilometer.

Deze maatregel is van toepassing op de verplaatsingen die worden gedaan vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de ondertekening van deze cao en heeft tot gevolg dat de reglementaire teksten gewijzigd worden zoals voorzien in de bijlage die gevoegd is bij deze cao (punt 12).

### 10.2 Medisch onderzoek

De verplaatsing naar het medisch onderzoek geeft aanleiding tot de toepassing van de modaliteiten inzake de vergoeding van de reiskosten (DI 323.200).

Deze maatregel is van toepassing op de verplaatsingen die worden gedaan vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de ondertekening van deze CAO en heeft tot gevolg dat de reglementaire teksten gewijzigd worden zoals voorzien in de bijlage die gevoegd is bij deze cao (punt 12).

## 11 Mobiliteit D3-D2

bpost is bereid om, in functie van de specifieke operationele omstandigheden, de bestaande reglementaire voorwaarden om te kunnen genieten van de verworven rechten in geval van demotie van D3 naar D2 aanzienlijk uit te breiden.

Voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2021 zal de toewijzing van een betrekking van D2 aan een personeelslid van D3 niet als demotie worden beschouwd. Dit betekent:

- dat art 14ter Geldelijk statuut (verlies van geldelijke verworven rechten bij demotie) niet van toepassing is.
- Het behoud van de weddenschaal D3S is dan ook gegarandeerd, en, in voorkomend geval, de benoeming in de 2<sup>de</sup> graad.
- Dat de bedenktijd van drie maanden, gekoppeld aan de demotie, niet van toepassing is.

Bij de toewijzing via nationale mobiliteit van betrekkingen van D3 en D2 zullen gedurende de zelfde periode bovendien de kandidaten van D3 en D2 worden samen genomen, en zal de onderlinge bedrijfsanciënniteit beslissend zijn.

Deze maatregelen hebben tot gevolg dat de reglementaire teksten gewijzigd worden zoals voorzien in de bijlage die gevoegd is bij deze cao (punt 13).

## 12 Opportuniteiten voor de statutaire Personeelsleden van niveau E binnen het niveau D bij Distribution, Collect en Preparation

Er wordt overeengekomen om aan de personeelsleden bedoeld in onderstaande doelgroep meer uitgebreide kansen op reffectatie te bieden, met behoud van de geldelijke rechten zoals voorzien in artikel 14bis van het Geldelijk statuut:

### 1. Doelgroep

- a. Alle statutaire personeelsleden die aangehecht zijn aan een functie (FAT) van niveau E
- b. En die het voorwerp hebben uitgemaakt van een reorganisatie zoals voorzien in artikel 19, §1 van het Syndicaal statuut (Overlegcomité inzake de reorganisatie van de diensten).
- c. En die, teneinde reconversie te vermijden, een voorlopige benutting hebben aangevangen na het Overlegcomité (zoals bedoeld in punt 1.b)., op een functie binnen Distribution, Collect en Preparation van de functieklassen D 2 en D 3

## **2. Functies die kunnen worden gesolliciteerd**

- a. De doelgroep zoals omschreven in punt 2 kan solliciteren naar een functie binnen Distribution, Collect en Preparation van de functieklassen D2 en D3.
- b. Hetgeen betekent dat artikel 19, laatste lid van het Reglement betreffende de reffectatie, dat voorziet dat reffectatie naar een lagere functie slechts van toepassing is naar één of twee functieklassen lager ten aanzien van de initiële functie, niet van toepassing is voor de personeelsleden van de functieklassen E3, en, in voorkomend geval, van de functieklassen E2.

## **3. Mobiliteit en prioriteiten**

- a. Tijdens het werk van nationale mobiliteit zal bij de toewijzing voorrang worden gegeven aan de personeelsleden van niveau D (statutairen, contractuelen en Hulppostmannen) ten aanzien van de statutaire personeelsleden van niveau E zoals hierboven omschreven.
- b. Wat de prioriteit tussen de personeelsleden van niveau D betreft zijn de bestaande regels inzake nationale mobiliteit van toepassing.
- c. Wat de prioriteit tussen de personeelsleden van niveau E onderling betreft:
  - i. De toewijzing zal gebeuren op basis van de bedrijfsanciënniteit, en dit ongeacht de functieklassen waar betrokkenen zijn aangehecht (FAT);
  - ii. Bij gelijke bedrijfsanciënniteit zal de leeftijd doorslaggevend zijn.
- d. Er zal geen toepassing zijn van de bedenktijd zoals voorzien in artikel 23, §1 van het Reglement inzake de mobiliteit, dat betrekking heeft op de normale context van vrijwillige demotie.
- e. De bestaande regels inzake lokale mobiliteit zijn, vanaf het ogenblik dat de personeelsleden van de doelgroep zijn aangehecht binnen een functie van D2 of D3, van toepassing.

Dit betekent concreet dat de regels inzake prioriteit zoals voorzien in artikel 24 van het Reglement inzake de mobiliteit (lokale mobiliteit) van toepassing zijn van zodra de officiële aanhechting (FAT) is gerealiseerd.

## **4. Duurtijd**

Deze modaliteiten zijn van toepassing op de aanvragen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de ondertekening van deze cao overeenkomstig bovenstaande modaliteiten die leiden tot een aanhechting op een functie van de functieklassen D3 en D2 op uiterlijk 31 december 2017.

Deze maatregelen hebben tot gevolg dat de reglementaire teksten gewijzigd worden zoals voorzien in de bijlage die gevoegd is bij deze cao (punten 13 - wat de prioriteitsregeling betreft - en 14).

Opgemaakt in twee (2) originele exemplaren, naar behoren geparafeerd en ondertekend door alle partijen

[DD/MM/JJJJ]

Voor bpost

Voor de CGSP  
Jacques Lespagnard  
Secretaris-Generaal

Françoise Masai  
Voorzitster van de Raad van Bestuur

Voor de ACOD  
Jean-Pierre Nyns  
Secretaris-Generaal

Koen Van Gerven  
Chief Executive Officer

Voor de SLFP / VSOA  
Marc De Mulder  
Nationaal Voorzitter

Mark Michiels  
Chief Human Resources Officer

Voor ACV-TRANSCOM  
Annick Boon  
Algemeen Sectorverantwoordelijke

Voor CSC-TRANSCOM  
Stéphane Daussaint  
Algemeen Sectorverantwoordelijke