

21-12-2001

30-01-2002^{N°}

NR.

60.871 / 40 / 328.01

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN
HET VLAAMSE GEWEST

**Betreft : Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2001 inzake
tijdkrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de
arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en tot onderschrijving
van de stelsels van Vlaamse aanmoedigingspremie.**

Tussen de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer, die de werkgevers vertegenwoordigt, enerzijds,

en

de Algemene Centrale der Openbare Diensten, de Christelijke Centrale der Openbare Diensten en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, die de werknemers vertegenwoordigen, anderzijds,

werd, tijdens de zitting van het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer d.d. 14 december 2001 volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Gelet op de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van de werkgelegenheid en kwaliteit van het leven,

Gelet op de CAO nr. 77, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 14 februari 2001, tot invoering van een stelsel van tijdkrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij KB van 13 maart 2001,

Gelet op de wettelijke bepalingen betreffende de Vlaamse aanmoedigingspremie

A. Stelsels van tijdkrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

1. De maximale duur van het tijdkrediet bedraagt vijf jaar tijdens de ganse beroepsloopbaan.

2. Ten aanzien van het recht op :

- tijdkrediet;
- 1/5^{de}-loopbaanvermindering;
- loopbaanvermindering voor werknemers vanaf 50 jaar

wordt voor de personeelsleden tewerkgesteld in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, de arbeidsregeling jaarlijks individueel afgesproken met betrokkenen overeenkomstig de plaatselijke afspraken inzake de dienstrollen.

Rekening houdend met het totaal aantal deeltijds werkenden, dient een voldoende evenwichtige spreiding over de dagen van de week te worden bereikt.

De gevolgen ten aanzien van de plaats in de rol voor de loontrekkende personeelsleden die gebruik maken van het recht op tijdkrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking gebeurt overeenkomstig de lokale afspraken, evenals de gevolgen naar aanleiding van de voltijdse hervatting.

3. De uitoefening van het recht op 1/5-loopbaanvermindering evenals het recht van de personeelsleden van 50 jaar en ouder op de vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5 of tot een halftijdse betrekking kan door de werkgever worden uitgesteld, ingetrokken of gewijzigd in de navolgende gevallen.

Zijn onder meer redenen van uitstel :

- organisatorische behoeften;
- de continuïteit;
- de reële vervangingsmogelijkheden.

De arbeidsregeling kan alleen worden gewijzigd in onderling overleg.

De intrekking kan slechts worden gerechtvaardigd ingevolge promotie naar een leidinggevende functie of vertrouwenspost zoals bepaald in punt 6.

4. Voor de toepassing van de 5%-drempel wordt beschouwd als :

- onderneming : de respectieve entiteiten van de V.V.M.;
- dienst : een afdeling, een stelplaats of loods, een onderhoudscentrum, een werkhuis of een magazijn.

5. Het voorkeur- en planningsmechanisme wordt vastgesteld als volgt :

- een *eerste voorrang* voor de personeelsleden die het recht op tijdkrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, uitoefenen om palliatieve verzorging te verlenen, om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen, om ouderschapsverlof wanneer zij hun rechten hebben opgebruikt in het raam van
 - o het K.B. van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
 - o het K.B. van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
 - o het K.B. van 29 november 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, of het K.B. van 29 oktober 1997 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de C.A.O. nr. 64 van 29 april 1997, gesloten in de N.A.R., tot instelling van een recht op ouderschapsverlof.
- een *tweede voorrang* voor de personeelsleden waarvan het gezin is samengesteld uit twee werkende personen alsook voor de werknemers van eenoudergezinnen, met één of meer kinderen onder de 12 jaar.
In geval van verzoeken van gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdkrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt achtereenvolgens voorrang gegeven naar gelang :
 - o het aantal kinderen onder de 12 jaar;
 - o de duur van de uitoefening van het recht.
 Deze voorrang wordt omgekeerd evenredig met de duur vastgesteld.
- een *derde voorrang* voor de werknemers van 50 jaar en ouder, en achtereenvolgens :
 - o degenen die het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur voor zover ze tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling over 5 of meer dagen laten gelden;
 - o degenen die het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking laten gelden.
- een *vierde voorrang* voor de werknemers die een beroepsopleiding volgen.

6. Als leidende functies of vertrouwensposten worden beschouwd de weddetrekkende functies van niveau klasse 7 en hoger.

De personeelsleden met een leidende functie of een vertrouwenspost klasse 7 tot en met 10, kunnen aanspraak maken op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking voor zover de continuïteit van de uitvoering van de functie het toelaat.

Ook zij worden steeds in aanmerking genomen voor de berekening van het gemiddeld aantal personeelsleden.

7. Indien binnen de respectieve entiteit geen akkoord wordt bereikt tussen het betrokken personeelslid en zijn directie, is op vraag van het personeelslid beroep mogelijk bij de directeur personeelsbeleid.

Het staat het personeelslid hierbij vrij zich al dan niet te laten vertegenwoordigen door de syndicale afvaardiging van zijn keuze.

B. Vlaamse aanmoedigingspremie

De prioriteiten van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid, te weten het autonoom beheer van de loopbaan, het levenslang leren en de zorgaspecten zullen worden geïmplementeerd in het personeelsbeleid, wat rechten zal openen op de Vlaamse aanmoedigingspremies als versterking van de federale uitkeringen in het raam van het tijdskrediet, inzonderheid :

- voor zorgkrediet;
- voor opleidingskrediet;
- voor loopbaanvermindering;
- voor landingsbanen.

C. Gemeenschappelijke bepaling

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002 voor de duur van één jaar. Zij wordt stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één van de partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité bij een ter post aangetekend schrijven.

Mechelen, 14 december 2001