

**Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région wallonne**

*Convention collective de travail du 21 décembre 2011*

Neerlegging-Dépôt: 13/01/2012  
Regist.-Enregistr.: 20/03/2012  
N°: 108954/CO/328.02

Prépension à temps plein

**CHAPITRE Ier. *Champ d'application***

Article 1er. La présente convention s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région wallonne.

Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par "travailleurs" : les ouvriers et les ouvrières, les employés et les employées en ce compris le personnel de direction.

**CHAPITRE II. *Principes et modalités***

Art. 2. Les signataires conviennent d'instaurer un régime d'indemnités complémentaires en faveur de certains travailleurs âgés en application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement et conformément à l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Art. 3. Les travailleurs âgés de 58 ans ou plus au dernier jour de leur contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment d'un nombre d'années de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié conforme aux dispositions légales relatives aux conditions d'accès à la prépension conventionnelle, ont droit à une indemnité complémentaire à charge de leur employeur s'ils sont licenciés par ce dernier, sauf pour un motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail.

Art. 4. Les travailleurs visés à l'article 3 bénéficient à l'issue de leur préavis de l'indemnité complémentaire jusqu'à la date de prise de cours de leur pension de retraite légale même en cas de reprise du travail chez un autre employeur ou en tant qu'indépendant.

Art. 5. Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à 1 p.c. de la rémunération de référence du travailleur par année de service à la société.

Pour le calcul des années de service, il faut entendre les années passées effectivement au service d'une société de transport urbain et régional exprimées en équivalent temps plein.

Tout excédent de 6 mois ou plus en dehors des années entières est compté pour une année complète.

Les travailleurs âgés de 50 ans et plus qui prestent à temps partiel dans le cadre des dispositions légales et sectorielles relatives à l'interruption de carrière sont considérés comme des travailleurs prestant à temps plein pour le calcul des années de service.

Art. 6. La rémunération de référence visée à l'article 5 est calculée comme suit :

Pour les ouvriers

(salaire horaire x norme) + montant fixe

Le salaire horaire pris en considération est celui mentionné sur la dernière fiche de paie d'activité.

La norme annuelle est équivalente à 1 983,6 heures.

La valeur du montant fixe est actuellement de 1 350,32 EUR.

Pour les employés

(rémunération mensuelle brute x 12) + montant fixe.

La rémunération mensuelle prise en considération est la rémunération barémique mentionnée sur la dernière fiche de paie d'activité, à l'exclusion des primes et indemnités non liées directement au bénéfice du barème.

Toutefois, pour les travailleurs qui presentent à temps partiel, la rémunération prise en considération est la rémunération barémique à laquelle ils pourraient prétendre s'ils exerçaient leurs prestations de travail à temps plein.

La valeur du montant fixe est actuellement de 1 350,32 EUR.

Art. 7. L'indemnité complémentaire est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Elle est aussi majorée lors des modifications des échelles barémiques applicables au personnel en activité lorsque ces modifications résultent d'une convention collective de travail sauf si cette dernière en dispose autrement.

Art. 8. L'indemnité complémentaire est versée chaque mois à terme échu.

Art. 9. Les années durant lesquelles le travailleur bénéficie des dispositions de la présente convention entrent en ligne de compte pour déterminer le facteur "n" pris en considération dans le calcul de la pension complémentaire.

Art. 10. Les travailleurs licenciés en exécution des dispositions de la présente convention bénéficieront de la prime de fin d'année, pour l'année au cours de laquelle leur contrat de travail prend fin, au prorata de leur période d'occupation au cours de cette année.

Art. 11. L'employeur versera aux travailleurs licenciés en exécution des dispositions de la présente convention le solde éventuel de leur compte de masse d'habillement.

Art. 12. Le solde éventuel de l'avance sociale est récupérable lors du départ du travailleur.

### CHAPITRE III. *Durée de validité*

Art. 13. La présente convention produit ses effets le 1er janvier 2012.

La présente convention est conclue pour la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2014 ; elle garde ses effets au-delà du 31 décembre 2014 à l'égard des travailleurs qui en bénéficient au moment où elle cesse de produire ses effets, y compris les travailleurs dont la fin du préavis est initialement prévue le 31 décembre 2014 au plus tard.

# Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Waalse Gewest

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2011*

Voltijds brugpensioen

## HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het Waalse stads- en streekvervoer.

Voor de toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst wordt onder "werknemers" verstaan : de werklieden en werksters, de mannelijke en vrouwelijke bedienden, met inbegrip van het directiepersoneel.

## HOOFDSTUK II. *Principes en modaliteiten*

Art. 2. De ondertekenaars komen overeen om een stelsel in te voeren van aanvullende vergoedingen ten gunste van sommige oudere werknemers bij toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen en overeenkomstig het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Art. 3. De werknemers die op de laatste dag van hun arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan van een aantal jaren als loontrekkende kunnen aantonen, overeenkomstig de wettelijke bepalingen betreffende de toegangsvoorwaarden tot het conventioneel brugpensioen, hebben recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever, als zij door hem ontslagen worden, behalve omwille van een ernstig motief in de zin van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten.

Art. 4. De werknemers bedoeld in artikel 3 genieten, aan het einde van hun opzeggingstermijn, de aanvullende vergoeding tot de datum die in aanmerking wordt genomen voor hun wettelijke pensioen, zelfs indien zij het werk opnieuw aanvatten bij een andere werkgever of als zelfstandige.

Art. 5. Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan 1 pct. van het referteloon van de werknemer per jaar dienst in de onderneming.

Voor de berekening van de dienstjaren worden de effectieve dienstjaren bij een onderneming voor regionaal en stadsvervoer uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Alles wat 6 maanden of meer van de volledige jaren overschrijdt, wordt beschouwd als een volledig jaar.

De werknemers van 50 jaar of ouder die deeltijds werken in het kader van de wettelijke en sectorale bepalingen betreffende de loopbaanonderbreking worden voor de berekening van de dienstjaren beschouwd als werknemers die voltijds werken.

Art. 6. Het referteloon bedoeld in artikel 5 wordt als volgt berekend :

Voor de arbeiders :

$(\text{uurloon} \times \text{norm}) + \text{vast bedrag}$

Het uurloon dat in aanmerking wordt genomen is hetgeen dat vermeld wordt op de laatste loonfiche.

De jaarnorm is gelijk aan 1 983,6 uren.

De waarde van het vaste bedrag is momenteel 1 350,32 EUR.

Voor de bedienden :

$(\text{bruto maandloon} \times 12) + \text{vast bedrag}$ .

Het maandloon dat in aanmerking wordt genomen is het baremiek loon dat vermeld wordt op de laatste loonfiche, met uitzondering van de premies en vergoedingen die niet rechtstreeks betrekking hebben op de winst van de loonschaal.

Voor de werknemers die deeltijds werken is het loon dat in aanmerking wordt genomen echter het baremiek loon waarop zij aanspraak zouden gemaakt hebben als zij hun arbeidsprestaties voltijds uitoefenden.

De waarde van het vast bedrag is momenteel 1 350,32 EUR.

Art. 7. De aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan de evolutie van de index van de consumptieprijzen.

Zij wordt eveneens vermeerderd met de wijzigingen in de loonschalen die van toepassing zijn op het actieve personeel wanneer deze wijzigingen voortvloeien uit een collectieve arbeidsovereenkomst, behalve als deze laatste hier anders over beslist.

Art. 8. De aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald na het vervallen van de termijn.

Art. 9. De jaren gedurende dewelke de werknemer de bepalingen van deze overeenkomst geniet tellen mee voor de bepaling van de factor "n" die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het aanvullend pensioen.

Art. 10. De werknemers die ontslagen zijn in uitvoering van de bepalingen van deze overeenkomst zullen de eindejaarspremie genieten, voor het jaar waarin hun arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, naar rato van hun tewerkstellingsperiode tijdens dat jaar.

Art. 11. De werkgever zal de ontslagen werknemers het eventuele saldo van hun kledingbudget storten, in uitvoering van de bepalingen van deze overeenkomst.

Art. 12. Het eventuele saldo van het sociale voorschot is recupereerbaar bij het vertrek van de werknemer.

### HOOFDSTUK III. *Geldigheidsduur*

Art. 13. Deze overeenkomst wordt van kracht op 1 januari 2012.

Deze overeenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2012 tot 31 december 2014. Zij blijft van kracht na 31 december 2014 voor de werknemers die haar genieten op het ogenblik dat zij ophoudt van kracht te zijn, met inbegrip van de werknemers waarvan de opzegging oorspronkelijk was vastgelegd op uiterlijk 31 december 2014.