

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN  
ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE**

---

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE AUX SANCTIONS  
DISCIPLINAIRES**

---

**ENTRE**

l'Union Belge des transports en Commun Urbains et Régionaux, représentée par :  
M. Alain Flausch, Vice-président,  
M. Steven Vanackere, administrateur,

**D'UNE PART,**

**ET**

la Centrale Générale des Services Publics, représentée par M. Alex Vonck délégué permanent, la Centrale Chrétienne des Services Publics, représentée par M. Naniot Jean-Pierre délégué permanent, la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, représentée par M. Dreesen Chris, délégué permanent, représentant les travailleurs,

**D'AUTRE PART**

\* \* \*

**Préambule :**

- *Les parties signataires considèrent qu'une réglementation claire en matière de sanctions disciplinaires est indispensable pour garantir un traitement équitable à chaque travailleur.*
- *L'employeur reconnaît et respecte les organisations syndicales et confirme à cet effet le rôle des représentants du personnel dans la défense des intérêts des travailleurs.*
- *Les organisations syndicales reconnaissent l'autorité légitime de l'employeur et donc de son droit de sanctionner les manquements qu'il constate*
- *Lors de tous les contacts, les membres de la délégation patronale et les représentants syndicaux feront preuve d'une écoute et d'un respect mutuel en vue de trouver une solution acceptable pour toutes les parties.*

En conséquence de quoi, **il** a été convenu ce qui suit :

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	
26-02-2003	10-08-2004	NR. N° 72.207 / 1032803

### **Article 1. : Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région Bruxelloise ainsi qu'à ses membres du personnel engagés à durée déterminée ou indéterminée-hors période d'essai-, à l'exception toutefois des dispositions relatives au recours pour lequel des conditions supplémentaires sont requises.

*Elle est d'application sans préjudice du règlement du travail, dont elle complète et précise les dispositions, à l'exception des articles 19 - recours-et 20- audiences- qu'elle modifie et remplace.*

Le personnel de Direction est exclu de la présente convention.

### **Article 2 : Objet**

La présente convention porte sur l'application des sanctions disciplinaires ,sur les procédures à respecter ainsi que sur le dispositif de recours après licenciement. Les sanctions pour non respect de l'article 30 du règlement du travail sortent du champ d'application de la présente convention.

### **Article 3 : Définitions**

On entend par :

- a) délégation patronale : les représentants des différentes Directions reprises à l'article 39 du règlement de travail,
  - b) représentants syndicaux : les délégués permanents et les délégués locaux tels que repris aux articles 39 et 43 du règlement de travail,
  - c) « jour de travail ou jour ouvrable » : tous les jours de la semaine à l'exception des samedis, dimanches, jours fériés, jours de congés de remplacement fixés par le Conseil d'Entreprise et les jours de congés extra légaux éventuellement à date fixe,
- **Commentaire** : *La définition précitée ne porte pas préjudice aux délais prescrits par la loi, notamment en ce qui concerne les délais de notification en matière de faute grave. A cet égard, le délai de 3 jours prescrit par la loi compte à partir du moment où la Direction des ressources Humaines a connaissance des faits motivant le congé immédiat conformément au prescrit de l'article 35 §3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 , à savoir «Le congé pour motifgrave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme (en cas de contrat à durée déterminée) , lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins. Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motifgrave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé »*

- d) « jour calendrier » : tous les jours d'un mois,
- e) « jury » : les membres du Conseil ayant voix délibérative,
- f) « accusateur » : Directeur ou *responsable* d'une direction, d'un groupe ou d'une entité, chargé de porter à la connaissance du Conseil les motifs de licenciement,
- g) « défenseur » : personne de la société chargée d'assurer la défense du travailleur à la demande du membre du personnel licencié.

#### **Article 4 :Principes et règles de base à respecter**

4.1. Sont d'application, les sanctions mentionnées à l'article 18 du règlement du travail.

- **Commentaires** :// *est entendu que la suppression partielle ou totale des primes, ainsi que la mutation disciplinaire sont des mesures d'accompagnement à envisager en fonction de la gravité des faits reprochés, et que la rétrogradation est une mesure d'exception qui peut être proposée en Conseil de Recours. Le bénéfice résultant de la suppression des primes est versé dans un fonds social.*

4.2. Les sanctions sont appliquées de manière proportionnée au(x) manquement(s) constaté(s).

- **Commentaires** : *Chaque type de sanction peut être appliqué pour la première fois, tout comme le licenciement, en fonction de la gravité des faits.*

4.3. Tout membre du personnel concerné a le droit d'être entendu par la hiérarchie avant l'application d'une sanction. En cas d'application d'une sanction importante, à savoir, à partir d'un jour à pied, le membre du personnel concerné peut demander audience auprès de sa Direction après en avoir avisé sa hiérarchie directe.

- **Commentaire** : *De manière générale, la hiérarchie doit être disponible pour fournir de vive voix des explications à l'appui de la sanction qu'elle décide d'appliquer. Ceci ne signifie pas qu'une sanction n'est pas applicable » lorsque : a) le membre du personnel concerné ne demande pas d'explication ; b) le membre du personnel est ou se rend indisponible bien qu'ayant pris connaissance à la fois des reproches formulés et de la sanction décidée. c) Le membre du personnel confirme son désaccord malgré les explications fournies.*

*En d'autres mots, le droit de sanctionner de la hiérarchie n'est pas remis en cause par le droit du membre du personnel en question d'être entendu.*

4.4. Hormis l'observation, les faits reprochés et les sanctions décidées font l'objet d'une lettre d'avertissement signée et datée par la hiérarchie, et contresignée pour accord ou pour prise de connaissance par le membre du personnel, qui, le cas échéant, peut mentionner les motifs de son désaccord. Une copie de la lettre lui est remise. En cas d'absence, et à partir de la sanction d'un jour à pied, la lettre est envoyée par recommandée au travailleur.

- **Commentaire** : *En cas d'absence injustifiée, la sanction est immédiatement d'application. (Art. 22 b RT)*

4.5. En fonction de la gravité du ou des manquement(s) constaté(s), ou en cas de récidive, la lettre contient un dernier avertissement avant licenciement.

4.6. Les manquements antérieurs éventuels qui ont fait l'objet d'une observation ou d'une sanction sont rappelés dans la lettre d'avertissement pour autant que ces manquements ne soient pas prescrits. La prescription est fixée à 5 ans.

- **Commentaires** : *Ceci signifie qu'une récidive au-delà du délai de prescription est considérée comme un premier manquement et ne peut plus être considérée comme une circonstance aggravante.*

4.7. En cas de contestation, tout travailleur a le droit de se faire assister par un délégué syndical de son choix.

### **Article 5 : Procédure**

5.1. Jusqu'au niveau de la réprimande sévère, il appartient à la hiérarchie de chaque Direction d'apprécier la gravité des faits et d'appliquer la sanction.

5.2. Les sanctions concernant la mise à pied, ou le licenciement sont décidées par la Direction concernée en concertation avec la Direction des Ressources humaines.

5.3. Lorsqu'un licenciement est décidé, la délégation syndicale est avisée au plus tard au moment de la notification écrite du congé.

### **Article 6 : la procédure de recours en cas de licenciement**

#### **6.1. Objet**

Un Conseil » appelé Conseil des Recours » et composé paritairement de délégués syndicaux et de délégués patronaux a été institué en remplacement du Conseil de conciliation et de consultation créé en 1919. Il a pour mission de donner un avis sur les recours exercés par les membres du personnel licenciés pour motif(s) disciplinaires(s).

#### **6.2. Champ d'application :**

Peut bénéficier d'un recours auprès du Conseil de Recours pour le licenciement disciplinaire ci-après appelé le Conseil :

- 1) Tout membre du personnel qui est licencié pour un motif disciplinaire et qui :
  - a) a un an d'ancienneté,
  - b) est à l'effectif (art 1 & 2 du RT), ou compte plus de « 6 mois de bons services » (art 1 & 4 du RT)

- 2) Le même recours est possible pour les membres du personnel licenciés en stage ou ne comptant pas encore « 6 mois de bons services », à 3 conditions :
- 1) avoir 12 mois d'ancienneté à la société (ce qui permet au moins un examen du dossier par la commission de passage à l'effectif) ;
  - 2) ne pas avoir été refusé à l'effectif ou ne comptant pas « 6 mois de bons services » pour un motif autre que linguistique ou/et médical;
  - 3) avoir présenté au moins une fois l'examen linguistique auprès du bureau de Sélection et d'Orientation de l'Administration fédérale.
- 3) Le personnel de Direction est exclu.

### 6.3: Etendue du droit de recours

Le bénéfice de ce recours n'est octroyé qu'une seule fois dans la carrière.

Le droit de recours peut être exercé après un licenciement une seconde fois à l'expiration d'un délai de 5 ans, et pour autant que le licenciement ne soit pas basé sur un motif similaire ou analogue.

### 6.4: Composition

Le Conseil est composé de :

- a) un président et un président suppléant désignés par le Directeur général en concertation avec les permanents syndicaux des trois organisations syndicales. Ils sont choisis à la fois sur base de leur indépendance d'esprit et de leur connaissance du métier des transports publics parmi les anciens membres du personnel ayant exercé une fonction dirigeante.
- b) 7 membres délégués syndicaux effectifs et 14 suppléants. Pour la composition de la délégation syndicale, l'article 36 du règlement de travail est d'application (actuellement 3-3-1).
- c) 7 membres effectifs et 14 suppléants de la délégation patronale ;
- d) un(e) secrétaire.

Les membres du Conseil doivent avoir la capacité de participer aux débats dans la langue nationale de l'accusé.

- **Commentaire**

*Ceci signifie que la composition du Conseil doit tenir compte du rôle linguistique de l'accusé. Il est toutefois requis que les participants doivent au moins pouvoir suivre les débats dans les deux langues.*

La hiérarchie qui établit le rapport à charge et qui intervient en qualité d'accusateur ne fait pas partie de la délégation patronale.

Il est constitué une chambre de recours pour les ouvriers et une autre pour les employés et les cadres.

## **Article 7. : Procédure**

### **7.1. Recours :**

- a) Le membre du personnel frappé d'un licenciement pour motif disciplinaire et qui désire exercer un recours devant le Conseil avertit par lettre recommandée la Direction générale dans un délai de 3 jours ouvrables après notification du licenciement. Le Directeur général est tenu d'en aviser le Président, et les délégués permanents des organisations syndicales, de la nécessité de réunir le Conseil.
  
- c) La Direction des Ressources Humaines examine au préalable la recevabilité du recours, à savoir :
  - 1) si l'intéressé entre dans le champ des compétences du Conseil ;
  - 2) si l'intéressé n'a pas déjà bénéficié d'un recours auprès du Conseil ou de l'ancien Conseil de Consultation et de Conciliation, et dans l'affirmative, si les conditions pour un 2e recours sont d'application.
  
- c) Lorsqu'un recours est exercé, le Directeur général transmet au Président du Conseil un dossier contenant les pièces numérotées et inventoriées suivantes :
  - 1) le rapport du Directeur ou du Chef de service exposant les faits reprochés au membre du personnel qui sont à l'origine du licenciement,
  - 2) un état des sanctions antérieures non prescrites du membre du personnel en cause, état qui doit être communiqué au membre du personnel avant ou au plus tard au moment du licenciement ,sauf en cas de congé pour faute grave ;
  - 3)le rapport éventuel contenant les moyens de défense du membre du personnel ;
  - 4)le nom des témoins dont l'audition pourrait-être demandée par le Président tant pour l'accusation que pour la défense. Les témoins doivent faire partie du personnel STIB. Toutefois des témoignages écrits de personnes n'appartenant pas à l'effectif de la STIB peuvent être acceptés.
  
- d) Le Président examine le dossier quant au fond pour autant que les conditions 1) et 2) ci-dessus soient remplies, et consulte, s'il le souhaite, le représentant de la hiérarchie concernée, le DRH ou son représentant, ainsi que le défenseur.
  
- e) Le ou la secrétaire du Conseil tient le dossier à la disposition du défenseur désigné aux fins de consultation qui dispose du temps nécessaire à cet effet.
  
- f) Le président fixe une réunion dans les 10 jours ouvrables.

## **Article 8. : Déroulement de la réunion**

### **8.1 Audition**

En début de séance, le Président vérifie qu'aucun membre du jury n'est directement intéressé à la cause. Le cas échéant, il invitera le membre concerné à se faire remplacer par un suppléant. Il entend ensuite:

- les accusations qui ont servi de base au licenciement exposées par le Directeur ou le Responsable du service ;
- les explications apportées par le membre du personnel et/ou son défenseur ;
- les témoins dont il juge les dépositions utiles pour la suite des débats.

Durant les dépositions de la défense ou du membre du personnel et celles éventuelles des témoins, le Président et les membres du jury pourront demander des explications complémentaires au membre du personnel sanctionné ainsi qu'à la hiérarchie concernée.

Après cette audition, le Président invite le membre du personnel et son défenseur ainsi que les témoins éventuels à quitter le Conseil, afin de procéder à la délibération .

### **8.2. Délibération**

La délibération est clôturée par un vote qui est secret.

Tous les membres du Conseil participent au vote à l'exception de la hiérarchie concernée (l'accusateur), et le ou la secrétaire qui n'ont pas de voix délibérative.

### **8.3. Avis**

L'avis du Conseil est repris dans un rapport motivé par le Président qui le communique au Directeur général.

Selon les circonstances du dossier, le Directeur général consulte ou informe le président, ainsi que les organisations syndicales avant de prendre une décision qui irait à l'encontre de l'avis du Conseil.

Le Directeur général communique sa décision par écrit dans les meilleurs délais au membre du personnel et aux organisations syndicales .

## **Article 9 : Entrée en vigueur, durée et dénonciation**

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 25 octobre 2002 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace et annule tous les accords antérieurs conclus en la matière.

Les parties signataires conviennent d'évaluer les modalités de l'article 8.2 et en particulier l'application du vote secret après une année d'exercice.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au (à la) Président (e) de la Sous-Commission Paritaire de l'Union Belge des transports en Commua Urbains et Régionaux.

La partie qui prend l'initiative de dénoncer la présente Convention Collective de Travail est tenue d'en préciser les motifs et de formule une proposition de nouveau texte.



4

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER**  
**VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

---

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE**  
**TUCHTMAATREGELN**

---

TUSSEN

De Belgische Unie van Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer, vertegenwoordigd door:  
Dhr. Alain Flaush, Vice-Voorzitter  
Dhr. Steven Vanackere, Bestuurder

ENERZIJDS

De Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door Dhr. Vonck Alex, bestendig afgevaardigde, de Christelijke Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door Dhr. Naniot Jean-Pierre, bestendig afgevaardigde, de Algemene Centrale van de Liberale Vakbonden van België, vertegenwoordigd door Dhr. Dreesen Chris, bestendig afgevaardigde, die de werknemers vertegenwoordigen.

ANDERZIJDS

Voorwoord :

- *De ondertekeneride partijen zijn van oordeel dat een duidelijke reglementering inzake tuchtmaatregelen onontbeerlijk is voor een gelijke behandeling van elke werknemer.*
- *De werkgever erkent en respecteert de vakbondsorganisaties en bevestigt daarom de rol van de vertegenwoordigers van het personeel in de verdediging van de belangen van de werknemers.*
- *De vakbondsorganisaties erkennen de legitieme autoriteit van de werkgever en dus diens recht om de door hem vastgestelde gebreken te sanctioneren.*
- *In alle contacten zullen de leden van de patronale afvaardiging en de vakbondsvertegenwoordigers blijk geven van luisterbereidheid en van wederzijds respect met het oog op het vinden van een oplossing die voor alle partijen aanvaardbaar is.*

Dientengevolge wordt het **volgende** overeengekomen :

NEERLEGGING-DÉPOT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.	
26 -02- 2003	10 -08- 2004	Nº	72.207 16/Reg D3

## Artikel 1. ; Toepassingsgebied

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Subcomité van het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt, alsook op zijn personeelsleden die voor bepaalde of onbepaalde duur zijn aangeworven -buiten de proefperiode-, evenwel met uitzondering van de mogelijkheden van beroep waarvoor bijkomende voorwaarden vereist zijn.

*Ze is van toepassing onverminderd het arbeidreglement waarvan zij de bepalingen aanvult en verduidelijkt, met uitzondering van artikels 19 -verhaal- en 20 -gehoordie ze wijzigt en vervangt.*

Het directiepersoneel is van de onderhavige overeenkomst uitgesloten.

## Artikel 2 ; Voorwerp

De onderhavige overeenkomst heeft betrekking op de toepassing van de tuchtmaatregelen, op de te respecteren procedures, alsook op de mogelijkheden van beroep na ontslag. De sancties voor de niet-naleving van artikel 30 van het arbeidsreglement vallen niet onder het toepassingsgebied van onderhavige overeenkomst.

## Artikel 3 : Definities

Wordt verstaan onder :

- a) patronale afvaardiging : de vertegenwoordigers van de verscheidene Directies vernoemd in artikel 39 van het arbeidsreglement.,
- b) vakbondsafgevaardigden : de bestendig afgevaardigden en de plaatselijk afgevaardigden zoals vernoemd in de artikels 39 en 43 van het arbeidsreglement,
- c) « gewerkte dag of werkdag » : alle dagen van de week met uitzondering van de zaterdagen, zondagen, feestdagen, vervangende verlofdagen vastgelegd door de Ondernemingsraad en extralegale verlofdagen eventueel op vaste datum.

- **Commentaar** : *De voornoemde definitie doet geen afbreuk aan de door de wet voorgeschreven termijnen, met name betreffende de termijnen van kennisgeving inzake zware fout. In dit opzicht telt de termijn van 3 dagen voorgeschreven door de wet vanaf het moment dat de Directie van de Human Resources kennis heeft van de feiten die aan de grondslag liggen van het ontslag op staande voet, conform de bepaling van artikel 35 §3 en 4 van de wet van 3 juli 1978, met name . «Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn (in het geval van een contract van bepaalde duur) worden gegeven, wanneer het feitter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept. Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn »*

- d) « kalenderdag » : alle dagen van een maand,
- e) « jury » : de stemgerechtigde leden van de Raad
- f) « aanklager » : Directeur of verantwoordelijke van een directie, een groep of een entiteit, belast met het inlichten van de Raad over de ontslagredenen,
- g) « verdediger » : persoon van de maatschappij belast met de verdediging van de werknemer op vraag van het ontslagen personeelslid.

#### **Artikel 4 : Te respecteren principes en basisregels**

4.1. Zijn van toepassing, de regels vernoemd in artikel 18 van het arbeidsreglement.

- **Commentaar** : *Het spreekt voor zich dat de gehele of gedeeltelijke afschaffing van de premies, zowel als de disciplinaire mutatie, begeleidingsmaatregelen zijn die te overwegen zijn in functie van de ernst van de ten laste gelegde feiten, en dat de rangverlaging een uitzonderingsmaatregel is die in de Raad van Beroep kan voorgesteld worden.*

*Het voordeel dat uit de afschaffing van de premies voortvloeit wordt in een sociaal fonds gestort.*

4.2. De sancties worden toegepast in verhouding tot de vastgestelde tekortkomingen

- **Commentaar** : *Elke type sanctie kan voor de eerste keer worden toegepast, en dat geldt ook voor het ontslag, in functie van de ernst van de feiten.*

4.3. Elk betrokken personeelslid heeft het recht te worden gehoord door de hiërarchie vóór de toepassing van een sanctie. In het geval van een zware sanctie, namelijk vanaf 1 dag schorsing, mag het betrokken personeelslid vragen om door zijn Directie gehoord te worden nadat hij zijn rechtstreekse hiërarchie daarvan op de hoogte heeft gebracht.

- **Commentaar** : *de hiërarchie moet steeds beschikbaar zijn om mondeling uitleg te geven bij de sanctie waartoe ze beslist heeft. Dit betekent niet dat de sanctie niet toepasbaar is wanneer :*

- a) *het betrokken personeelslid geen uitleg vraagt,*
- b) *het personeelslid onbeschikbaar is of zich onbeschikbaar maakt hoewel hij kennis heeft genomen van de geformuleerde tekortkomingen en van de besliste sanctie,*
- c) *het personeelslid zijn meningsverschil bevestigt, ondanks de gegeven uitleg.*

*Kortom, het recht van de hiërarchie om te sanctioneren wordt niet in vraag gesteld door het recht van het personeelslid in kwestie om gehoord te worden.*

4.4. Behalve de opmerking, maken de ten laste gelegde feiten en de besloten sancties het voorwerp uit van een door de directie ondertekende en gedateerde waarschuwingsbrief, en voor akkoord of ter kennisneming medeondertekend door het personeelslid, dat, in voorkomend geval, de redenen van zijn meningsverschil mag opgeven. Hij krijgt een kopie van de brief. In het geval van afwezigheid, en vanaf de sanctie van één dag schorsing, wordt de brief per aangetekende naar de werknemer gezonden.

- **Commentaar :** *bij ongewettigde afwezigheid wordt de sanctie onmiddellijk toegepast (Art. 22 b AR)*

4.5. In functie van de ernst van de vastgestelde gebrek(en), of in het geval van recidive, bevat de brief een laatste waarschuwing vóór ontslag.

4.6. De eventuele vroegere gebreken die het voorwerp waren van een opmerking of een sanctie worden opnieuw aangehaald in de waarschuwingsbrief voor zover die gebreken niet verjaard zijn. De verjaring is op 5 jaar vastgelegd.

- **Commentaar :** *Dit wil zeggen dat een terugkerend gebrek na de verjaringstermijn wordt beschouwd als een eerste tekortkoming en niet als een verzwarende omstandigheid.*

4.7. In het geval van betwisting heeft iedere werknemer het recht om zich te laten bijstaan door de vakbondsafgevaardigde van zijn keuze.

### **Artikel 5 : Procedure**

5.1. Tot op het niveau van de strenge berisping is het aan *de hiërarchie* om de ernst van de feiten in te schatten en om de sanctie toe te passen.

5.2. De betrokken Directie en de Directie van de Human Resources beslissen samen over de sancties betreffende de schorsing of het ontslag.

5.3. Wanneer een ontslag is beslist, wordt de vakbondsafvaardiging ten laatste op het ogenblik van de kennisgeving van de afdanking op de hoogte gebracht.

### **Artikel 6 : de beroepsprocedure in het geval van ontslag**

#### **6.1. Voorwerp**

Een Raad, « Raad van Beroep » genaamd en paritair samengesteld uit vakbondsafgevaardigden en patronale afgevaardigden, werd opgericht ter vervanging van de Advies- en Verzoeningsraad opgericht in 1919. Ze heeft als taak een advies te geven over de bezwaren aangetekend door de personeelsleden die om disciplinaire reden(en) ontslagen werden.

#### **6.2. Toepassingsgebied**

Mag bij de Raad van Beroep, hierna de Raad genoemd, beroep aantekenen tegen het disciplinair ontslag :

- 1) Elk personeelslid dat om disciplinaire reden werd ontslagen en dat
  - a) één jaar anciënniteit heeft
  - b) tot het effectief behoort (art 1 & 2 van het AR) of meer dan « 6 maanden goede dienst » telt (art 1 & 4 van het AR)

- 2) Hetzelfde beroep is mogelijk voor afgedankte personeelsleden die in stage zijn of nog geen « 6 maanden goede dienst » tellen, op 3 voorwaarden :
- 1) 12 maanden anciënniteit aan de maatschappij hebben (hetgeen op z'n minst één onderzoek van het dossier door de commissie voor benoeming in vast verband toelaat) ;
  - 2) niet geweigerd zijn voor een vaste benoeming of nog geen « 6 maanden goede dienst » tellen om een andere reden dan die van taalkennis of medische toestand ;
  - 3) zich minstens één maal aangeboden hebben voor het taalexamen van het Selectie- en Oriëntatiebureau van de federale overheid.
- 3) Het Directiepersoneel is uitgesloten.

### 6.3. Draagwijdte van het recht van beroep

Het voorrecht van dit beroep wordt slechts 1 maal in de loopbaan toegekend. Het recht van beroep kan na een ontslag een tweede keer uitgeoefend worden bij het verstrijken van een termijn van 5 jaar en voor zover het ontslag niet op een gelijkaardige of vergelijkbare reden gebaseerd is.

### 6.4. Samenstelling

De Raad is samengesteld uit :

- a) een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter aangesteld door de directeur-generaal in samenspraak met de bestendig afgevaardigden van de drie vakbondsorganisaties. Ze worden zowel op basis van hun onafhankelijke instelling als op hun kennis van het beroep van het openbaar vervoer gekozen uit de vroegere personeelsleden die een leidinggevende functie hebben uitgeoefend.
- b) 7 werkende en 14 plaatsvervangende syndicaal afgevaardigde leden. Voor de samenstelling van de vakbondsafvaardiging is het artikel 36 van het arbeidsreglement van toepassing (momenteel 3-3-1).
- c) 7 werkende en 14 plaatsvervangende leden van de patronale afvaardiging ;
- d) een secretaris/esse.

De leden van de Raad moeten in de nationale taal van de beschuldigde aan de debatten kunnen deelnemen.

- **Commentaar** : *Dit betekent dat de samenstelling van de Raad moet rekening houden met de taalrol van de beschuldigde. Het is echter vereist dat de deelnemers op z'n minst de debatten in beide landstalen moeten kunnen volgen.*

De hiërarchie die het verslag ten laste opstelt en die in de hoedanigheid van aanklager optreedt, maakt geen deel uit van de patronale afvaardiging.

Er wordt een kamer van beroep ingesteld voor de arbeiders en een andere voor de bedienden en het kaderpersoneel.

## Artikel 7 : Procedure

### 7.1. Beroep

- a) Het personeelslid dat wegens disciplinaire reden wordt afgedankt en dat verhaal wenst uit te oefenen bij de Raad verwittigt de algemene directie bij aangetekend schrijven binnen een termijn van 3 werkdagen na betekening van de afdanking. De directeur-generaal dient de Voorzitter en de bestendige afgevaardigden van de vakbonden te verwittigen van de noodzaak om de Raad samen te roepen.
- b) De Human Resources Directie onderzoekt voorafgaandelijk de ontvankelijkheid van het beroep, namelijk:
  - a) Of de betrokkene valt binnen het bevoegdheidsterrein van de Raad;
  - b) Of de betrokkene reeds beroep mocht aantekenen bij de Raad of bij de vroegere Advies- en Verzoeningsraad, en zo ja, of de voorwaarden voor een tweede beroep van toepassing zijn.
- c) Wanneer er verhaal uitgeoefend wordt, maakt de directeur-generaal aan de Voorzitter van de Raad een dossier over met de inventaris van onderstaande genummerde stukken :
  - 1) Het verslag van de directeur of dienstchef waarin de aan het personeelslid ten laste gelegde feiten die de oorzaak zijn van de afdanking uiteengezet worden, ;
  - 2) Een staat met de voorafgaande en niet verjaarde sancties. Deze staat moet aan het personeelslid medegedeeld worden vóór of ten laatste op het ogenblik van de afdanking, behalve ingeval van afdanking wegens zware fout;
  - 3) Het eventueel verslag met de verdedigingsmiddelen van het personeelslid ;
  - 4) De namen van de getuigen waarvan de auditie gevraagd zou kunnen worden door de Voorzitter, zowel voor de beschuldiging als voor de verdediging. De getuigen moeten deel uitmaken van het MIVB-personeel. Schriftelijke Getuigenissen van mensen die niet tot het effectief van de MIVB behoren mogen evenwel aanvaard worden.
- d) De Voorzitter onderzoekt het dossier inzake de gegrondheid, voor zover de voornoemde voorwaarden 1) en 2) vervuld zijn en raadpleegt, indien hij zulks wenst, de vertegenwoordiger van de betrokken hiërarchie, de DHR of haar vertegenwoordiger en de verdediger.
- e) De secretaresse van de Raad houdt het dossier ter beschikking van de verdediger die aangesteld werd voor de raadpleging ervan. Hij krijgt daarvoor de nodige tijd.
- f) De Voorzitter legt binnen de 10 werkdagen een vergadering vast.

## **Artikel 8 : Verloop van de vergadering**

### **8.1. Hoorzitting**

Bij de aanvang van de zitting gaat de Voorzitter na dat geen enkel jurylid rechtstreeks bij de zaak betrokken is. Desgevallend verzoekt hij het betrokken lid zich te laten vervangen door een plaatsvervanger. Hij aanhoort vervolgens :

- De beschuldigingen die aan de grondslag liggen van de afdanking, uiteengezet door de directeur of de verantwoordelijke van de dienst ;
- De bijkomende uitleg van het personeelslid en/of zijn verdediger ;
- De getuigen wier verklaringen hij nuttig acht voor het vervolg van de debatten.

Tijdens de verklaringen van de verdediging of van het personeelslid en eventueel van de getuigen, kunnen de Voorzitter en de leden van de jury bijkomende uitleg vragen aan het weggezonden personeelslid evenals aan de betrokken hiërarchie.

Na deze hoorzitting verzoekt de voorzitter het personeelslid en zijn verdediger, evenals de eventuele getuigen, de Raad te verlaten zodat overgegaan kan worden tot de beraadslaging.

### **8.2. Beraadslaging**

De beraadslaging wordt afgesloten door een geheime stemming. Alle leden van de Raad nemen deel aan de stemming behalve de betrokken hiërarchie (de aanklager) en de secretaris(esse) die geen beslissende stem hebben.

### **8.3. Advies**

Het advies van de Raad wordt door de Voorzitter opgenomen in een gemotiveerd verslag en overgezonden aan de directeur-generaal.

Naargelang de omstandigheden van het dossier raadpleegt of informeert de Directeur-generaal de Voorzitter en de vakbondsorganisaties vooraleer een beslissing te nemen die tegen het advies van de Raad zou ingaan.

De directeur-generaal deelt zo snel mogelijk zijn beslissing schriftelijk aan het personeelslid en aan de vakbondsorganisaties mee.

## **Artikel 9 : inwerkingtreding, duur en opzegging**

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 25 oktober 2002 en wordt afgesloten voor onbeperkte duur.

Deze vervangt en annuleert alle voorgaande ~~akkoorden~~ <sup>interne in de onderneming</sup> die ter zake afgesloten werden.

A.C. 14/1/04

*De ondertekenende partijen komen overeen om na één proefjaar de modaliteiten van artikel 8.2. en in het bijzonder de toepassing van de geheime stemming na één proefjaar te evalueren.*

Elke ondertekenende partij kan de huidige overeenkomst opzeggen **mits** een vooropzeg van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter (voorzitster) van het Paritair Subcomité van de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer.

De partij die het initiatief neemt om de huidige **collectieve** arbeidsovereenkomst op te zeggen dient hiervoor de redenen te preciseren en een voorstel van nieuwe tekst te formuleren.

Gedaan te Brussel, op 25 oktober 2002

Voor de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer

S. VANACKERE

A. FLAUSCH  
Vice-voorzitter