

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE	PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL relative à la prépension conventionnelle à temps plein (CCT n° 17 du 19 décembre 1974) Année de naissance : 1954	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST met betrekking tot het voltijds conventioneel brugpensioen (CAO nr. 17 van 19 december 1974) Geboortedatum: 1954

Entre l'Union belge des Transports en commun urbains et régionaux, représentée par M. Alain Flausch, Président, et M. Kris Lauwers, Administrateur, **d'une part,**

et la Centrale Générale des Services Publics, représentée par M. Alex Vonck, délégué permanent, la Confédération des Syndicats Chrétiens – Services publics, représentée par M. Robert Timmermans, délégué permanent, la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, représentée par M. Guido Van Hecke, délégué permanent, représentant les travailleurs, **d'autre part,**

il a été convenu ce qui suit:

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 de Bruxelles Capitale ainsi qu'aux membres de son personnel, à l'exception du personnel de Direction, sauf autorisation expresse de la Direction Générale.

Article 2 – Objet

La présente convention a pour objet de permettre aux personnes nées en 1954 de bénéficier du système légal de la prépension conventionnelle à temps plein (CCT n° 17 du 19 décembre 1974) pour les membres du personnel qui répondent aux critères repris à l'article 3 de la présente convention moyennant une intervention de l'employeur telle que définie à l'article 4 de la présente convention.

2.2. Les règles relatives à la prépension conventionnelle décrites dans la présente convention collective de travail s'inscrivent uniquement dans le cadre de l'exclusion du secteur

Tussen de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer, vertegenwoordigd door dhr. Alain Flausch, Voorzitter, en dhr. Kris Lauwers, Bestuurder, **enerzijds,**

en de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door dhr. Alex Vonck, bestendig afgevaardigde, het Algemeen Christelijk Vakverbond – Openbare Diensten, vertegenwoordigd door dhr. Robert Timmermans, bestendig afgevaardigde, de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, vertegenwoordigd door dhr. Guido Van Hecke, bestendig afgevaardigde, die de werknemers vertegenwoordigen, **anderzijds,**

wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1 - Toepassingsgebied

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt, alsook op haar personeelsleden met uitzondering van het Directiepersoneel, behoudens uitdrukkelijke toestemming van de Algemene Directie.

Artikel 2 – Voorwerp

2.1. De onderhavige overeenkomst heeft als voorwerp de personen geboren in 1954 de mogelijkheid te bieden het wettelijk systeem van het voltijds conventioneel brugpensioen (CAO nr.17 van 19 december 1974) te genieten voor de personeelsleden die voldoen aan de in artikel 3 van de onderhavige overeenkomst opgenomen criteria mits een tegemoetkoming van de werkgever zoals bepaald in artikel 4 van de onderhavige overeenkomst.

2.2. De regels met betrekking tot het conventioneel brugpensioen die zijn beschreven in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst passen uitsluitend in het kader van de uitsluiting

d'activité du champ d'application des dispositions légales prises en exécution du Pacte des générations.

Article 3 – Conditions de départ

3.1. Les membres du personnel qui peuvent prétendre à l'application de la présente convention sont les membres du personnel qui ont au minimum atteint l'âge de 58 ans et qui répondent aux exigences suivantes :

3.1.1 avoir exercé un métier lourd durant 25 ans à la STIB ;

OU

3.1.2 durant la durée de validité de la présente convention, attester de 38 ans de carrière, dont 35 à la STIB ;

OU

3.1.3 durant la durée de validité de la présente convention, attester d'une carrière d'au moins 20 ans à la STIB;

OU

3.1.4 durant la durée de validité de la présente convention, attester d'une carrière d'au moins 30 ans à la STIB.

[Commentaire : les années de carrière STIB sont définies selon les modalités de calcul en vigueur à la STIB.

Les prestations effectuées pour un autre employeur que la STIB doivent être attestées, préalablement à toute analyse du dossier, au moyen de l'extrait CIMiRe. Seules les activités professionnelles reprises dans l'attestation CIMiRe sont prises en compte (en ce compris la durée du service militaire). Sont notamment exclus : les activités indépendantes et les contrats d'apprentissage pour lesquels aucune charge sociale n'est due.]

L'employeur se réserve le droit de demander au membre du personnel candidat-pré-pensionné d'introduire un C17 bis – carrière professionnelle auprès du bureau de l'ONEM de son domicile.]

3.2. Les métiers lourds s'entendent de ceux définis à l'article 4.1 de la convention collective de travail du 24 juin 2005 relative à la programmation sociale

van de activiteitssector uit het toepassingsveld van de wettelijke bepalingen genomen in uitvoering van het Generatiepact.

Artikel 3 – Voorwaarden voor vertrek

3.1. De personeelsleden die aanspraak kunnen maken op de toepassing van deze overeenkomst zijn de personeelsleden die ten minste de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben en die voldoen aan de volgende vereisten:

3.1.1 gedurende 25 jaar een zwaar beroep uitgeoefend hebben bij de MIVB;

OF

3.1.2 tijdens de geldigheidsduur van de onderhavige overeenkomst een loopbaan van 38 jaar kunnen aantonen, waarvan 35 jaar bij de MIVB;

OF

3.1.3 tijdens de geldigheidsduur van de onderhavige overeenkomst een loopbaan van ten minste 20 jaar bij de MIVB kunnen aantonen;

OF

3.1.4 tijdens de geldigheidsduur van de onderhavige overeenkomst een loopbaan van ten minste 30 jaar bij de MIVB kunnen aantonen.

[Opmerking: de jaren loopbaan bij de MIVB worden bepaald volgens de bij de MIVB geldende berekeningsmodaliteiten.

Prestaties die werden uitgevoerd voor een andere werkgever dan de MIVB moeten, vóór enige analyse van het dossier, aangetoond worden door middel van het CIMiRe-uittreksel. Enkel de beroepsactiviteiten die zijn opgenomen in dit attest worden in aanmerking genomen (de duur van de legerdienst is hierin inbegrepen). Zijn onder andere uitgesloten: de zelfstandige activiteiten en de leercontracten waarvoor geen enkele sociale last verschuldigd is.]

De werkgever behoudt zich het recht voor om aan het personeelslid kandidaat-bruggepensioneerde te vragen om een formulier C17 bis – beroepsverleden in te dienen bij het RVA-kantoor van zijn woonplaats.

3.2. Zware beroepen zijn de beroepen die omschreven zijn in artikel 4.1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2005 met



Article 4 – Intervention de l'employeur

4.1 L'employeur n'est tenu au paiement de l'indemnité complémentaire aux allocations de chômage que pour autant que le membre du personnel ait marqué son accord sur le préavis notifié par l'employeur et calculé conformément à l'article 82 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

4.2. Le choix d'un membre du personnel d'opter pour une prépension conventionnelle sur base de la présente convention est fait à ses propres risques. La STIB ne sera en aucun cas tenue pour responsable des modifications légales ultérieures.

4.3 Calcul de l'indemnité complémentaire :

L'intervention de l'employeur suit l'indexation des prestations sociales.

En cas de reprise de travail auprès d'un autre employeur l'intervention de la STIB est conforme et limitée à celle prévue par l'article 5 de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.

4.3.1 Pour les membres du personnel répondant aux conditions énumérées à l'article 3.1.1 :

L'intervention de l'employeur correspond en une indemnité complémentaire aux allocations de chômage identique à celle calculée pour la CRI(*), complétée, si nécessaire, d'un bonus de 10% maximum (si départ à 59 ans) du montant ainsi obtenu.

Ces modalités de calcul de l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur tendent à garantir (ou du moins à se rapprocher de) :

- 70 % du barème mensuel brut (à l'exception des primes, allocations et gratifications de toute nature) aux ouvriers et aux employés,
- 65 % du barème mensuel brut (à l'exception des primes, allocations et gratifications de toute nature) plafonné à une rémunération de référence fixée au dernier échelon du barème 27.02 pour les cadres.

Artikel 4 - Tegemoetkoming van de werkgever

4.1 De werkgever is slechts verplicht om de aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen te betalen voor zover het personeelslid heeft ingestemd met de opzegtermijn betekend door de werkgever en berekend conform artikel 82 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

4.2. Een personeelslid dat kiest voor een conventioneel brugpensioen op basis van deze overeenkomst doet dat op eigen risico. De MIVB wordt in geen enkel geval verantwoordelijk gesteld voor latere wetwijzigingen.

4.3 Berekening van de aanvullende vergoeding:

De tussenkomst van de werkgever volgt de indexering van de sociale uitkeringen.

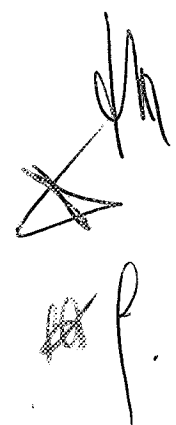
In geval van werkhervatting bij een andere werkgever is de tussenkomst van de MIVB in overeenstemming met en beperkt tot de tussenkomst die voorzien is in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

4.3.1 Voor de personeelsleden die voldoen aan de in artikel 3.1.1 opgesomde voorwaarden:

De tegemoetkoming van de werkgever stemt overeen met een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen die identiek is aan de voor de CRI(*) berekende vergoeding, indien nodig aangevuld met een bonus van maximum 10% (indien vertrek op 59 jaar) van het aldus bekomen bedrag.

Deze modaliteiten voor de berekening van de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever zijn er op gericht het volgende te garanderen (of ten minste te benaderen):

- 70 % van het brutomaandbarema (met uitzondering van de premies, uitkeringen en gratificaties van alle aard) aan de arbeiders en de bedienden,
- 65 % van het brutomaandbarema (met uitzondering van de premies, uitkeringen en gratificaties van alle aard) beperkt tot een referenteloon vastgelegd op de laatste trap van het barema 27.02 voor de kaderleden.



Pour le calcul de la pension de retraite extralégale (CRATUB), les années de prépension conventionnelle sont assimilées à des années de travail à concurrence de 5 années maximum.

4.3.2 Pour les membres du personnel répondant aux conditions énumérées à l'article 3.1.2 :

L'intervention de l'employeur correspond en une indemnité complémentaire de chômage identique à celle calculée pour la CRI.

4.3.2 Pour les membres du personnel répondant aux conditions énumérées à l'article 3.1.3 :

L'intervention de l'employeur est conforme et limitée à celle prévue par l'article 5 de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.

4.3.3 Pour les membres du personnel répondant aux conditions énumérées à l'article 3.1.4 :

L'intervention de l'employeur correspond en une indemnité complémentaire aux allocations de chômage limitée à :

- 55 % de la CRI en cas de départ à 58 ans
- 70 % de la CRI en cas de départ à 59 ans

L'entièreté de la CRI est attribuée pour les départs à partir de 60 ans.

(*) 1% du barème par année d'ancienneté, incluant le 13^{ème} mois pour les employés, ou la quote part fixe pour les ouvriers, la prime de mérite, la prime de réussite d'examen, la prime mensuelle pour les brigadiers, les chefs et les sous-chefs d'entretien, et d'atelier et les surveillants, la prime de faisant fonction, augmenté de la prime exceptionnelle de programmation sociale, plafonné à 85 % de ce barème.

Article 5 – Procédure

5.1. La date de départ est laissée au choix du membre du personnel. Les conditions d'âge et d'ancienneté doivent être rencontrées durant la période de validité de la présente convention et au plus tard le 31 décembre 2014.

5.2. Dans tous les cas, le préavis doit être notifié

Voor de berekening van het extrawettelijk rustpensioen (CRATUB), worden de jaren van conventioneel brugpensioen gelijkgesteld aan werkjaren ten belope van maximum 5 jaar.

4.3.2 Voor de personeelsleden die voldoen aan de in artikel 3.1.2. opgesomde voorwaarden:

De tegemoetkoming van de werkgever stemt overeen met een aanvullende werkloosheidsuitkering die identiek is aan die berekend voor de CRI.

4.3.2 Voor de personeelsleden die voldoen aan de in artikel 3.1.3 opgesomde voorwaarden:

De tegemoetkoming van de werkgever is in overeenstemming met en beperkt tot de tegemoetkoming voorzien door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

4.3.3 Voor de personeelsleden die voldoen aan de in artikel 3.1.4 opgesomde voorwaarden:

De tussenkomst van de werkgever komt overeen met een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen beperkt tot:

- 55 % van de CRI in geval van vertrek op 58 jaar
- 70 % van de CRI in geval van vertrek op 59 jaar

De CRI wordt volledig toegekend voor de vertrekken vanaf 60 jaar.

(*) 1 % van het barema per jaar anciënniteit inclusief de 13de maand voor de bedienden, of de vaste bijdrage voor de arbeiders, de verdienstenpremie, de slaagpremie voor examens, de maandelijkse premie voor de brigadiers, de onderhouds- en werkplaatschefs en -onderchefs en de opzichters, de premie voor waarneming van een functie, vermeerderd met de uitzonderlijke premie van sociale programmering, beperkt tot 85 % van dit barema.

Artikel 5 – Procedure

5.1. De vertrekdatum wordt gekozen door het personeelslid. Aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden moet voldaan zijn gedurende de geldigheidsperiode van deze overeenkomst en ten laatste op 31 december 2014.

5.2. In elk geval moet de opzegtermijn betekend

avant la fin de la durée de validité de la présente convention. Le membre du personnel doit cependant tenir compte du délai de préavis, à cet effet, la demande doit être faite, en ce qui concerne le personnel ouvrier, 6 mois avant la date de départ souhaitée. En ce qui concerne les employés, la demande doit être faite endéans un délai qui tient compte de l'ancienneté à la STIB, à savoir 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée.

Article 6 : Groupe de travail

Un groupe de travail paritaire se tiendra tous les deux mois pour examiner comment gérer l'impact financier de la charge des prépensions pour les années postérieures à 1955 compte tenu du nombre croissant de bénéficiaires potentiels et de la difficulté de la STIB à en assurer la charge dans un contexte budgétaire régional difficile. Il remettra ses conclusions pour le 31.12.2011.

Article 7 : CCT du 6.04.2009

Les membres du personnel qui réunissent les conditions d'âge et d'ancienneté telles que fixées à l'article 5 de la convention collective du 6 avril 2009 relative à la prépension conventionnelle à temps plein à 58 ans avec intervention extralégale de l'employeur, peuvent bénéficier des effets de ladite convention jusqu'au 31.12.2014 moyennant le respect des dispositions fixées à l'article 5.2 de la présente convention.

Article 8 – Disposition finale

Les parties et leurs mandataires s'abstiendront, pendant la durée de la présente convention, de provoquer, de déclencher ou de soutenir un conflit collectif au niveau de l'entreprise portant sur des sujets traités par cette convention.

Article 9 - Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Elle est conclue pour une durée déterminée de trois ans (2012, 2013 et 2014).

worden voor het einde van de geldigheidsduur van de onderhavige overeenkomst. Het personeelslid moet echter rekening houden met de opzegtermijn, daarvoor moet de aanvraag gedaan worden, wat betreft het arbeiderspersoneel, 6 maanden voor de gewenste vertrekdatum. Wat de bedienden betreft moet de aanvraag gedaan worden binnen een termijn die rekening houdt met de anciënniteit bij de MIVB, met name 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit.

Artikel 6: Werkgroep

Er zal om de twee maanden een paritaire werkgroep samenkomen om te onderzoeken hoe de financiële impact van de lasten van de brugpensioenen kan beheerd worden voor de jaren na 1955 rekening houdende met het stijgende aantal potentiële begunstigen en de moeilijkheid van de MIVB om er de lasten van te dragen in een moeilijke gewestelijke budgettaire context. Ze zal haar conclusies overmaken tegen 31.12.2011.

Artikel 7: CAO van 6.04.2009

De personeelsleden die voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden zoals bepaald in artikel 5 van de collectieve overeenkomst van 6 april 2009 met betrekking tot het voltijds conventioneel brugpensioen op 58 jaar met extrawettelijke tussenkomst van de werkgever, kunnen de effecten van deze overeenkomst genieten tot 31.12.2014 mits de naleving van de in artikel 5.2 van de onderhavige overeenkomst vastgestelde bepalingen.

Artikel 8 – Eindbepaling

De partijen en hun mandatarissen zullen ervan afzien om voor de duur van onderhavige overeenkomst een collectief conflict met betrekking tot de in deze overeenkomst behandelde punten uit te lokken, te doen losbarsten of te steunen op het niveau van de onderneming.

Artikel 9 – Inwerkingtreding

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012.

Ze wordt afgesloten voor een bepaalde duur van drie jaar (2012, 2013 en 2014).

 5

Article 10- Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale.

La partie qui prend l'initiative de dénoncer la présente convention collective de travail est tenue d'en préciser les motifs et de formuler une proposition de nouveau texte.

Article 11 – Enregistrement

La présente convention sera déposée au greffe des services des relations collectives du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de son enregistrement.

Artikel 10 - Opzegging

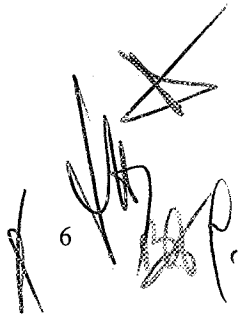
Elke ondertekenende partij kan de onderhavige overeenkomst opzeggen mits een vooropzeg van drie maanden, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via een per post aangetekend schrijven.

De partij op wiens initiatief de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgezegd moet de redenen daarvoor opgeven en een nieuwe tekst voorstellen.

Artikel 11 - Registratie

De onderhavige overeenkomst zal worden neergelegd op de griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met het oog op haar registratie.

6



Faite à Bruxelles, le 25 mai 2010 en 5
exemplaires

Gedaan te Brussel, op 25 mei 2010 in 5
exemplaren