

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) Geboortejaar: 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. Dario Coppens, 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,**

Préambule

Les règles relatives à la prépension conventionnelle décrites dans la présente convention collective de travail sont conformes aux dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle. La STIB est exclue de l'application du Pacte des générations par l'article 1§1^{er}, alinéa 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

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.

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. Dario Coppens, 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,**

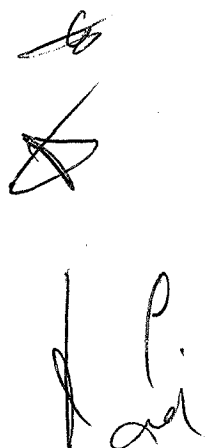
Preambule

De regels betreffende het conventioneel brugpensioen die in deze collectieve arbeidsovereenkomst worden beschreven zijn in overeenstemming met de beschikkingen van het Koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen. De MIVB wordt uitgesloten van de toepassing van het GeneratiePact door artikel 1 §1^{er}, alinéa 4 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

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.



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.

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 Au plus tard à la date de la fin du contrat de travail, attester de 38 ans de carrière, dont 35 à la STIB ;

OU

3.1.3 Au plus tard à la date de la fin du contrat de travail, attester d'une carrière d'au moins 20 ans à la STIB;

OU

3.1.4 Au plus tard à la date de la fin du contrat de travail, 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 ou de l'extrait ONP. Seules les activités professionnelles reprises dans l'attestation CIMIRE ou de l'ONP sont prises en compte (en ce compris la durée du service militaire). Sont notamment

Artikel 2 – Voorwerp

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 tussenkomst van de werkgever zoals bepaald in artikel 4 van de onderhavige overeenkomst.

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 Ten laatste op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, een loopbaan van 38 jaar kunnen aantonen, waarvan 35 jaar bij de MIVB;

OF

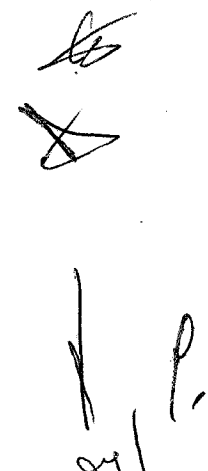
3.1.3 Ten laatste op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, een loopbaan van ten minste 20 jaar bij de MIVB kunnen aantonen;

OF

3.1.4 Ten laatste op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, 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-uitreksel of het RVP-uitreksel. Enkel de beroepsactiviteiten die zijn opgenomen in het CIMIRE-uitreksel of het RVP-uitreksel worden in aanmerking genomen (de duur



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 comme ceux définis à l'article 4.1 de la convention collective de travail du 24 juin 2005 relative à la programmation sociale 2005-2006.

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.

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 betrekking tot de sociale programmatie 2005-2006.

Artikel 4 - Tussenkost 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 wetswijzigingen.

4.3 Berekening van de aanvullende vergoeding:

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

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever is de tussenkost van de MIVB in overeenstemming met en beperkt tot de tussenkost 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 tussenkost 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.

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.

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.

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 CCT n°17

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 referteloon vastgelegd op de laatste trap van het barema 27.02 voor de kaderleden.

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

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

De tussenkomst 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 tussenkomst van de werkgever is in overeenstemming met en beperkt tot de tussenkomst 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.

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever is de tussenkomst van de MIVB in overeenstemming met en beperkt tot de

du 19 décembre 1974

(*) 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

Dans tous les cas, le préavis doit être notifié 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 savoir 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée.

Article 6 - Paix sociale

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

Article 7 - Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Elle est conclue pour une durée déterminée de trois ans (2011, 2012 et 2013)

Elle abroge et remplace la CCT du 25 mai 2010 relative à la prépension conventionnelle à temps plein (année de naissance 1954).

tussenkomst die voorzien is in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

(*) 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 programmatie, beperkt tot 85 % van dit barema.

Artikel 5 – Procedure

In elk geval moet de opzegtermijn betekend 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 - Sociale vrede

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

Artikel 7 – Inwerkingtreding

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011.

Ze wordt afgesloten voor een bepaalde duur van drie jaar (2011, 2012 en 2013)

Ze herroept en vervangt de CAO van 25 mei 2010 met betrekking tot het voltijds conventioneel brugpensioen (geboortjaar 1954).

2

Article 8 – Dépôt et 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 et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

Artikel 8 – Neerlegging en 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 en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

Faite à Bruxelles, le 14 décembre 2011 en 5
exemplaires

Gedaan te Brussel, op 14 december 2011 in 5
exemplaren

Pour l'Union Belge des Transports en Commun Urbains et Régionaux,
Voor de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer,

