

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 aux fins de carrière	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST met betrekking tot de eindeloopbaan

Entre l'Union belge des Transports en commun urbains et régionaux (n°BCE 0410.815.685), représentée par 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,**

il a été convenu ce qui suit:

Préambule

Les parties s'accordent pour permettre aux travailleurs qui totalisent 40 années de prestations et ont atteint l'âge de 56 ans accomplis de mettre fin à leurs prestations de travail à la STIB moyennant les conditions de départ reprises dans la présente CCT.

Les parties précisent que les travailleurs licenciés en application de la présente CCT doivent rester disponibles sur le marché du travail selon les dispositions légales en vigueur.

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'à l'ensemble des travailleurs, à l'exclusion du personnel de Direction, sauf autorisation expresse de la Direction Générale.

Par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail.

Article 2 – Objet

La présente convention a pour objet de fixer les avantages complémentaires des travailleurs qui

Tussen de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer (KBO-nr. 0410.815.685), vertegenwoordigd door 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,**

wordt het volgende overeengekomen:

Preambule

De partijen komen overeen om de werknemers die 40 jaar prestaties tellen en de volle leeftijd van 56 jaar hebben bereikt de mogelijkheid te bieden om hun arbeidsprestaties bij de MIVB te beëindigen onder de voorwaarden voor vertrek die zijn opgenomen in de onderhavige CAO.

De partijen preciseren dat werknemers die worden ontslagen in toepassing van de onderhavige CAO beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt overeenkomstig de geldende wettelijke bepalingen.

Artikel 1 - Toepassingsveld

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 al de werknemers, met uitzondering van het directiepersoneel, behoudens uitdrukkelijke toestemming van de Algemene Directie.

Met « werknemers » wordt bedoeld: het arbeiders- en bediendepersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat verbonden is door een arbeidsovereenkomst.

Artikel 2 – Voorwerp

Deze overeenkomst heeft tot doel de aanvullende voordelen van de werknemers die voldoen aan de

répondent aux conditions fixées à l'article 3.

Article 3 – Conditions à remplir

3.1. Le travailleur doit, au moment de la fin du contrat de travail, avoir atteint l'âge de 56 ans accomplis mais ne pas avoir atteint l'âge de 58 ans.

3.2. Le travailleur qui remplit la condition d'âge doit, au moment de la fin du contrat de travail, attester d'au moins 40 années de prestations de travail en équivalent temps plein.

Les périodes de prestations à temps partiel sont comptabilisées selon le nombre d'heures indiquées sur l'extrait du CIMiRe et Sigedis afin de déterminer le nombre d'années en équivalent temps plein.

Le travailleur accepte de communiquer la copie ses extraits CIMiRe et Sigedis au service des Ressources Humaines, la communication de la copie des extraits CIMiRe et Sigedis dans les délais fixés par les Ressources Humaines étant une condition pour bénéficier des dispositions de la CCT.

3.3 Le travailleur doit attester d'une ancienneté au sein de la STIB:

- de 30 ans de service,

Ou

- de 25 années au moins de prestations d'un métier lourd.

Les métiers lourds sont ceux repris dans l'annexe de la CCT du 27 juin 2005 relative à la programmation sociale 2005-2006.

Le métier lourd doit avoir été exercé au sein de la STIB.

3.4. La condition d'âge doit être atteinte pendant la période de validité de la CCT et au plus tard le 31.12.2013.

La condition d'ancienneté doit être atteinte à la fin du contrat de travail. La fin du contrat de travail peut se situer au-delà de la période de validité de la présente CCT pour autant que le préavis ait été notifié pendant celle-ci et qu'à la date de la fin du contrat de travail le travailleur n'a pas atteint l'âge de 58 ans.

3.5 Les représentants des travailleurs et les conseillers en prévention qui souhaitent bénéficier des dispositions de la CCT doivent renoncer de manière expresse à leur mandat avant la notification du préavis et renoncer ensuite aux indemnités de protection visées par les dispositions

voorwaarden in artikel 3 vast te stellen.

Artikel 3 – Voorwaarden

3.1. De werknemer moet, op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de volle leeftijd van 56 jaar hebben bereikt, maar mag de leeftijd van 58 jaar nog niet hebben bereikt.

3.2. De werknemer die voldoet aan de leeftijdsvoorwaarde moet op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst ten minste 40 jaar arbeidsprestaties in voltijdse equivalenten aantonen.

De deeltijdse prestatieperiodes worden in aanmerking genomen volgens het aantal uren dat is aangegeven op het uittreksel van CIMiRe en SIGeDIS om het aantal jaren in voltijdse equivalenten te bepalen.

De werknemer aanvaardt om een kopie van de uittreksels van CIMiRe en SIGeDIS over te maken aan de Human Resources. Het overmaken van een kopie van deze uittreksels binnen de door de Human Resources vastgestelde termijnen is immers een voorwaarde om de bepalingen van de CAO te genieten.

3.3 De werknemer moet een MIVB-anciënniteit aantonen van:

- 30 jaar dienst,

of

- ten minste 25 jaar prestaties in een zwaar beroep.

De zware beroepen zijn de beroepen die zijn opgenomen in de bijlage bij de CAO van 27 juni 2005 met betrekking tot de sociale programmatie 2005-2006.

De werknemer moet het zwaar beroep hebben uitgeoefend binnen de MIVB.

3.4. Aan de leeftijdsvoorwaarde moet zijn voldaan tijdens de geldigheidsperiode van de CAO en ten laatste op 31.12.2013.

Aan de anciënniteitsvoorwaarde moet zijn voldaan aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Het einde van de arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden na de geldigheidsperiode van de onderhavige CAO voor zover de opzegging werd betekend tijdens deze periode en de werknemer op de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 58 jaar niet heeft bereikt.

3.5 De werknemersvertegenwoordigers en de preventieadviseurs die de bepalingen van de CAO wensen te genieten, moeten uitdrukkelijk afstand doen van hun mandaat vóór de opzegging wordt betekend en vervolgens afstand doen van de beschermingsvergoedingen die worden beoogd door

légales.

Les mandats et indemnités de protection sont ceux visés par la loi du 19 mars 1991, par la CCT n°5 du Conseil National du Travail, par la CCT du 6 avril 2009 relative au statut de la délégation syndicale et par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

Article 4 – Indemnité complémentaire

4.1 En complément à l'allocation de chômage perçue par le travailleur, l'employeur paie une indemnité complémentaire dont le montant est déterminé selon la règle du calcul de la CRI.

L'indemnité complémentaire est indexée conformément aux règles d'indexation relatives aux prestations sociales.

Le travailleur est informé que l'allocation de chômage dont il bénéficie n'est pas l'allocation de chômage accordée aux bénéficiaires du régime de chômage avec complément d'entreprise.

4.2. L'allocation de chômage majorée de l'indemnité complémentaire ne peut pas dépasser 85 % du barème brut indexé. En cas de dépassement, l'intervention de l'employeur sera réduite à due concurrence.

4.3 Pendant les périodes de reprise d'activité, l'employeur poursuit le versement de l'indemnité complémentaire mais celle-ci est réduite de 10% et est plafonnée à 100€ par mois.

[Commentaire : calcul de la CRI : 1 % du barème par année d'ancienneté incluant le 13^{ème} mois pour les employés, ou la prime fixe pour les ouvriers, la prime exceptionnelle de programmation sociale payée séparément en fin d'année, 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, la prime de mérite).]

4.4 En tout état de cause, le paiement de l'indemnité prend fin lorsque le travailleur atteint l'âge de la pension légale ou lorsqu'il prend sa pension légale anticipée.

4.5 L'employé a droit à l'indemnité complémentaire à condition qu'il accepte expressément le délai de préavis calculé conformément à l'article 82,§2 de la

de wettelijke bepalingen.

De mandaten en beschermingsvergoedingen zijn deze die worden beoogd door de wet van 19 maart 1991, CAO nr. 5 van de Nationale Arbeidsraad, de CAO van 6 april 2009 met betrekking tot het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

Artikel 4 – Aanvullende vergoeding

4.1 Bovenop de werkloosheidsuitkering die de werknemer ontvangt, betaalt de werkgever een aanvullende vergoeding waarvan het bedrag wordt bepaald op basis van de regel voor de berekening van de CRI.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd overeenkomstig de indexeringsregels betreffende de sociale uitkeringen.

De werknemer wordt in kennis gesteld dat de werkloosheidsuitkering die hij geniet niet de werkloosheidsuitkering is die wordt toegekend aan personen die het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag genieten.

4.2. De werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding mogen samen niet meer bedragen dan 85% van het geïndexeerde brutobarema. Als dat toch het geval is, wordt de tegemoetkoming van de werkgever dienovereenkomstig verminderd.

4.3 Tijdens de periodes waarin een activiteit wordt hervat blijft de werkgever de aanvullende uitkering betalen, maar deze wordt met 10% verminderd en is beperkt tot € 100 per maand.

[Opmerking: berekening van de CRI: 1 % van het barema per jaar anciënniteit inclusief de 13^{de} maand voor de bedienden, of de vaste premie voor de arbeiders, de aan het einde van het jaar afzonderlijk betaalde uitzonderlijke premie van sociale programmatie, 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, de verdienstenpremie).]

4.4 In elk geval eindigt de betaling van de vergoeding wanneer de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt of wanneer hij zijn wettelijk vervroegd pensioen opneemt.

4.5 De bediende heeft recht op de aanvullende vergoeding op voorwaarde dat hij uitdrukkelijk de opzegtermijn aanvaardt die werd berekend



loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

4.6 Le travailleur qui demande le bénéfice de la présente CCT le fait à ses propres risques.

[Commentaire : La STIB n'est et ne sera en aucun cas tenue pour responsable des modifications légales ultérieures et notamment de celles relatives aux conditions d'octroi et de calcul des allocations de chômage et d'obligation de disponibilité sur le marché de l'emploi].

Article 5 – Assurance groupe

Les périodes qui se situent après la date de fin du contrat de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension extra-légale.

[Commentaire : en d'autre terme, aucune année de chômage postérieure au licenciement n'est assimilée à une année de travail au regard de la CRATUB.]

Article 6 – Assurance soins de santé

Le travailleur continue à bénéficier de l'intervention de l'employeur pendant deux ans à dater de la date de la fin du contrat de travail.

Article 7 – Procédure

La date de départ est laissée au choix du travailleur qui répond aux conditions visées à l'article 3 et ce durant la période de validité de la présente convention et au plus tard le 31.12.2013.

Le choix doit être communiqué à l'employeur selon la procédure interne établie et l'employeur valide ce choix en tenant compte des impératifs liés à l'organisation.

Dans tous les cas, le préavis doit être notifié avant le 31.12.2013. Le travailleur doit tenir compte du délai de préavis.

A cet effet, la demande doit être faite, par les ouvriers 6 mois avant la date de départ souhaitée.

Les employés doivent introduire leur demande en temps utile compte tenu de la durée de préavis légal qui devra être presté, à savoir 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté.

Article 8 – Paix sociale

Les parties et leurs mandataires s'abstiendront, pendant la durée de la présente convention

overeenkomstig artikel 82, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

4.6 De werknemer die vraagt om de onderhavige CAO te genieten doet dat op eigen risico.

[Opmerking: De MIVB wordt en zal in geen enkel geval verantwoordelijk worden gehouden voor latere wetwijzigingen en in het bijzonder voor deze met betrekking tot de voorwaarden voor de toekenning en de berekening van de werkloosheidsuitkeringen en de verplichte beschikbaarheid op de arbeidsmarkt].

Artikel 5 – Groepsverzekering

De periodes na de einddatum van de arbeidsovereenkomst worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van het extrawettelijk pensioen.

[Opmerking: met andere woorden, geen enkel werkloosheidsjaar na het ontslag wordt gelijkgesteld met een werkjaar ten aanzien van CRATUB.]

Artikel 6 – Verzekering gezondheidszorg

De werknemer blijft de tegemoetkoming van de werkgever genieten gedurende twee jaar vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 7 – Procedure

De vertrekdatum wordt gekozen door de werknemer die voldoet aan de voorwaarden die worden beoogd in artikel 3 en dit tijdens de geldigheidsperiode van de onderhavige overeenkomst en ten laatste op 31.12.2013.

De keuze moet worden meegedeeld aan de werkgever volgens de vastgestelde interne procedure en de werkgever valideert deze keuze met inachtneming van de vereisten verbonden aan de organisatie.

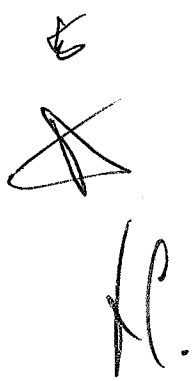
In elk geval moet de opzegging worden betekend vóór 31.12.2013. De werknemer moet rekening houden met de opzegtermijn.

Daarvoor moet de aanvraag door de arbeiders 6 maanden voor de gewenste vertrekdatum worden ingediend.

De bedienden moeten hun aanvraag te gelegener tijd indienen met inachtneming van de te presteren wettelijke opzegtermijn, met name 3 maanden per schijf van 5 jaar anciënniteit.

Artikel 8 – Sociale vrede

De partijen en hun mandatarissen zullen ervan afzien om voor de duur van onderhavige collectieve



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 9- Durée et entrée en vigueur

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le jour de sa signature et prend fin le 31.12.2013.

Elle abroge la CCT du 13 octobre 2011 relative aux départs anticipés pour les membres du personnel de 56 ans justifiant une carrière de 40 ans (n° enregistrement 108116).

Article 10- Enregistrement

La présente Convention Collective de Travail est rédigée en français et en néerlandais.

Elle sera déposée au greffe des services des relations collectives du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de son enregistrement.

conclu le 21-12-2012

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 9 - Duur en inwerkingtreding

De onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag van haar ondertekening en eindigt op 31.12.2013.

Ze heft de CAO van 13 oktober 2011 met betrekking tot de vervroegde vertrekken voor de personeelsleden van 56 jaar die 40 jaar loopbaan tellen (registratienummer 108116) op.

Artikel 10 - Registratie

De onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt opgesteld in het Frans en het Nederlands.

Ze zal worden neergelegd op de griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met het oog op haar registratie.

gesloten op 21-12-2012