

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 eindloopbaan

Entre l'Union belge des Transports en commun urbains et régionaux (n° BCE 0410.815.685), représentée par M. Brieuc de Meeûs d'Argenteuil et M. Kris Lauwers, Administrateurs, 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 des travailleurs qui relèvent du statut de 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 et cadre légal

La présente convention a pour objet de fixer les

Tussen de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer (KBO-nr. 0410.815.685), vertegenwoordigd door dhr. Brieuc de Meeûs d'Argenteuil en dhr. Kris Lauwers, Bestuurders, 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 de werknemers die vallen onder het statuut '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 en wettelijk kader

De onderhavige overeenkomst heeft tot doel de

avantages complémentaires octroyés aux travailleurs qui répondent aux conditions fixées à l'article 3.

Les principales dispositions légales applicables à la présente convention sont :

- la loi du 3 juillet 1978 relatives au contrat de travail (délais de préavis, régime de reclassement professionnel généralisé, ...);
- l'arrêté royal du 9 janvier 2014 relatif à l'indemnité en compensation du licenciement;
- la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

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 de 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 dans le cadre 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

aanvullende voordelen toegekend aan de werknemers die voldoen aan de voorwaarden in artikel 3 vast te stellen.

De voornaamste wettelijke bepalingen die van toepassing zijn op de onderhavige overeenkomst zijn:

- de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (opzeggingstermijnen, veralgemeende outplacement, ...);
- het koninklijk besluit van 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding;
- de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

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 het kader van 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

période de validité de la CCT et au plus tard le 31.12.2015.

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'ait 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 et avant la notification du préavis aux indemnités de protection visées par les dispositions légales.

Les indemnités de protection sont celles visées 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 ;
- l'indemnité complémentaire due par la STIB n'est pas octroyée pendant la période couverte par l'indemnité en compensation de licenciement payée par l'Office National de l'Emploi (ONEM).

[Commentaire :

Le travailleur a l'obligation de demander l'indemnité en compensation du licenciement lors de la remise du formulaire C4 à son organisme de paiement préalablement au versement par la STIB de l'indemnité complémentaire.]

4.2. L'allocation de chômage majorée de

tijdens de geldigheidsperiode van de CAO en ten laatste op 31.12.2015.

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 en vóór de opzegging wordt betekend afstand doen van de beschermingsvergoedingen die worden beoogd door de wettelijke bepalingen.

De 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 bedrijfstoelage genieten;
- de door de MIVB betaalde aanvullende vergoeding niet wordt toegekend tijdens de periode die is gedekt door de ontslagcompensatievergoeding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

[Opmerking:

De werknemer is verplicht de ontslagcompensatievergoeding aan te vragen bij overhandiging van het C4-formulier aan zijn uitbetalingsinstelling, voordat de MIVB de aanvullende vergoeding uitbetaalt. .]

4.2. De werkloosheidsuitkering en de aanvullende

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 Le travailleur licencié doit prêter la totalité du délai de préavis notifié conformément aux nouveaux délais de préavis fixés dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le travailleur doit suivre la procédure de reclassement s'il remplit les conditions légales. Le travailleur qui doit suivre un outplacement peut s'absenter du travail avec le maintien de sa rémunération un jour ou deux demi-jours par semaine pendant la durée du préavis et ce afin de rechercher un nouvel emploi.

Cependant, le temps consacré à suivre la procédure d'outplacement est obligatoirement imputé sur le jour ou les deux demi-jours de recherche d'emploi que peut prendre le travailleur pendant la durée de son préavis presté.

Le travailleur qui ne doit pas suivre d'outplacement peut bénéficier des deux demi-jours ou du jour de recherche d'emploi uniquement pendant les 26 dernières semaines du délai de préavis.

Le travailleur à temps partiel bénéficie du droit de s'absenter au prorata de ses prestations.

[Commentaire :

La procédure de reclassement doit être suivie par les travailleurs dont le délai de préavis atteint au moins 30 semaines].

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 vergoeding 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 ontslagen werknemer moet de opzeggingstermijn die werd betekend in overeenstemming met de nieuwe opzeggingstermijnen die zijn vastgesteld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten volledig presteren.

De werknemer moet de outplacementprocedure volgen als hij voldoet aan de wettelijke voorwaarden. De werknemer die een outplacement moet volgen mag van het werk afwezig zijn met behoud van zijn loon gedurende een dag of twee halve dagen per week tijdens de duur van de opzeggingstermijn om nieuw werk te zoeken.

De tijd die besteed wordt aan het volgen van de outplacementprocedure wordt echter verplicht aangerekend op de dag of de twee halve dagen sollicitatieverlof die de werknemer mag opnemen tijdens zijn gepresteerde opzeggingstermijn.

De werknemer die geen outplacement moet volgen kan de twee halve dagen of de dag sollicitatieverlof enkel genieten tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn.

De deeltijdse werknemer geniet het recht om afwezig te zijn naar rata van zijn prestaties.

[Opmerking:

De outplacementprocedure moet worden gevolgd door de werknemers van wie de opzeggingstermijn ten minste 30 weken bedraagt].

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'autres termes, 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 31.12.2015.

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 31.12.2015. Le travailleur doit tenir compte du délai de préavis.

Article 8 – 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 9 – Durée et entrée en vigueur

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 wetswijzigingen 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 31.12.2015.

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 31.12.2015. De werknemer moet rekening houden met de opzeggingstermijn.

Artikel 8 – Sociale vrede

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

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le jour de sa signature.
Elle est conclue pour une durée déterminée et prend fin le 31.12.2015.

Article 10 – Enregistrement

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

Artikel 9 – Duur en inwerkingtreding

De onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag van haar ondertekening.
Ze wordt afgesloten voor een bepaalde duur en eindigt op 31.12.2015.

Artikel 10 – Registratie

De onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst 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.

Faite à Bruxelles, le 5 mars 2015 en 5 exemplaires

Gedaan te Brussel, op 5 maart 2015 in 5 exemplaren