

<b>SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE</b>	<b>PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST</b>
<b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension conventionnelle) à temps plein Année de naissance : 1961</b>	<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST met betrekking tot het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger: conventioneel brugpensioen) Geboortejaar: 1961</b>

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. Christian Ecker, délégué permanent, représentant les travailleurs, **d'autre part,**

#### Préambule

Précédemment, les parties ont conclu diverses conventions collectives de travail en vue de permettre aux travailleurs les plus âgés de quitter l'entreprise en bénéficiant du régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension).

Ces CCT ont été conclues en adéquation avec le cadre légal et sociétal existant à cette époque.

Depuis 2011, le cadre légal et sociétal belge et européen s'inscrit dans la volonté et la nécessité d'œuvrer au maintien de l'emploi des travailleurs plus âgés. Les parties doivent, notamment, mettre en œuvre les mesures prévues par la CCT n°104 conclue au CNT concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise.

Dès lors, il est évident que la présente convention collective de travail constitue une mesure dérogatoire et ne peut pas être envisagée comme un « droit acquis » pour les travailleurs nés après 1961.

Les parties ont négocié et convenu de la présente convention collective de travail compte tenu du cadre légal existant au moment de sa signature. Les parties sont toutefois conscientes du fait que

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. Christian Ecker, bestendig afgevaardigde, die de werknemers vertegenwoordigen, **anderzijds,**

#### Preambule

De partijen hebben vroeger verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten om de oudste medewerkers de mogelijkheid te bieden de onderneming te verlaten in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger: brugpensioen).

Deze CAO's werden afgesloten in overeenstemming met het toen bestaande wettelijke en maatschappelijke kader.

Sinds 2011, strookt het Belgische en Europese wettelijke en maatschappelijke kader met de wil en de noodzaak om te werken aan het aan het werk houden van oudere werknemers. De partijen moeten met name de maatregelen die voorzien zijn in CAO nr. 104 gesloten in de NAR betreffende de uitvoering van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers in de onderneming ten uitvoer brengen.

Derhalve spreekt het voor zich dat de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een afwijkende maatregel vormt en niet mag worden beschouwd als een « verworven recht » voor de werknemers geboren na 1961.

De partijen hebben onderhandeld en zijn het eens geworden over de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, rekening houdend met het wettelijke kader dat bestaat op het moment van de

les dispositions légales relatives à l'objet de la convention peuvent être modifiées ou abrogées à tout moment par le législateur.

Les parties attirent spécifiquement l'attention des travailleurs qui voudraient bénéficier de l'application de la présente convention collective de travail sur le fait que leurs droits / devoirs pourraient être modifiés à la suite d'une modification législative (adaptation ou abrogation de l'A.R. du 7 décembre 1992 en particulier). L'employeur ne peut en aucun cas être tenu pour responsable d'éventuelles modifications législatives et ne peut être tenu d'éventuellement indemniser le travailleur qui aurait à subir les conséquences de ces modifications législatives.

Les règles relatives à la prépension conventionnelle (maintenant dénommée : régime de chômage avec complément d'entreprise) 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, tel que d'application à la date de la signature de la présente convention.

**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 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 permettre aux travailleurs nés en 1961 et qui répondent aux critères repris à l'article 3 ci-dessous de bénéficier de la prépension conventionnelle à temps plein (maintenant : régime de chômage avec complément d'entreprise).

Les principales dispositions légales applicables à la

ondertekening ervan. De partijen zijn er zich echter van bewust dat de wettelijke bepalingen betreffende het voorwerp van de overeenkomst te allen tijde kunnen worden aangepast of opgeheven door de wetgever.

De partijen trekken specifiek de aandacht van de werknemers die van de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zouden willen genieten op het feit dat hun rechten / verplichtingen gewijzigd zouden kunnen zijn na wetswijziging (wijziging of opheffing van de K.B. van 7 december 1992 inzonderheid). De werkgever kan in geen enkel geval verantwoordelijk worden gehouden voor eventuele wettelijke aanpassingen en zal niet gehouden zijn tot vergoeding van de werknemer die de gevolgen van deze wetswijzigingen zou ondergaan.

De regels betreffende het conventioneel brugpensioen (nu genoemd: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) die in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden beschreven zijn in overeenstemming met de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, zoals van toepassing op de datum van ondertekening van de onderhavige overeenkomst.

**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 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**

Het doel van de onderhavige overeenkomst is om de werknemers geboren in 1961 die voldoen aan de criteria die zijn opgenomen in artikel 3 hieronder, de mogelijkheid te bieden het voltijds conventioneel brugpensioen (nu: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) te genieten.

De voornaamste wettelijke bepalingen die van

présente convention sont :

- l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle ;
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats 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 pour bénéficier de la prépension conventionnelle (maintenant : régime de chômage avec complément d'entreprise)**

**3.1. Age minimal et nombre minimal d'années de carrière**

3.1.1. Les dispositions de la présente convention concernent les travailleurs nés en 1961 qui atteindront l'âge de 58 ans accomplis en 2019 et qui répondent aux conditions mentionnées ci-après.

3.1.2. 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 et à tout licenciement, au moyen de l'extrait annuel ou de l'aperçu global de carrière délivré par le SFP (Service fédéral des Pensions). Seules les activités professionnelles reprises dans l'extrait annuel ou l'aperçu global de carrière du SFP sont prises en compte.

3.1.3. L'employeur se réserve le droit de demander au travailleur candidat-prépensionné d'introduire un formulaire « C17 passé professionnel » auprès du bureau de l'ONEM de son domicile.

[Commentaire : à titre informatif, les périodes d'activité sous le régime indépendant ne comptent pas comme années de carrière ; les périodes de service militaire ou d'objecteur de conscience comptent comme années de carrière.]

**3.2. Type de métiers exercés - ancienneté STIB**

toepassing zijn op de onderhavige overeenkomst zijn:

- het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;
- 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 voor vertrek met conventioneel brugpensioen (nu: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag)**

**3.1. Minimale leeftijd en minimaal aantal loopbaanjaren**

3.1.1. De bepalingen van de onderhavige overeenkomst hebben betrekking op de werknemers geboren in 1961 en de volle leeftijd van 58 jaar zullen bereiken in 2019 en die voldoen aan de hierna genoemde voorwaarden.

3.1.2. 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 en voor enig ontslag, worden aangetoond door middel van het jaarlijks uittreksel of het globaal loopbaanoverzicht van de FDP (Federale Pensioendienst). Enkel de beroepsactiviteiten die zijn opgenomen in dit jaarlijks uittreksel of het globaal loopbaanoverzicht van de FDP worden in aanmerking genomen.

3.1.3. De werkgever behoudt zich het recht voor om aan de werknemer kandidaat-bruggepensioneerde te vragen om een formulier «C17 beroepsverleden» in te dienen bij het RVA-kantoor van zijn woonplaats.

[Opmerking: ter informatie, activiteitsperiodes in het stelsel voor zelfstandigen tellen niet mee als loopbaanjaren; de periodes van militaire dienst of als gewetensbezwaarde tellen wel mee als loopbaanjaren.]

**3.2. Type uitgeoefende beroepen – MIVB-anciënniteit**

3.2.1. Le montant de l'allocation complémentaire payée par l'employeur est fonction :

- de l'âge du travailleur au moment de la fin effective du contrat de travail ;
- de l'ancienneté acquise au moment de la fin effective du contrat de travail ;
- de l'ancienneté acquise dans le cadre d'un métier lourd ou dans le cadre d'un autre métier (hors métier lourd).

3.2.2. La notion de métier lourd est celle définie à l'article 4.1. de la convention collective de travail du 24 juin 2005 relative à la programmation sociale 2005-2006 (numéro d'enregistrement 80.141), tel que remplacé par la CCT du 19 mai 2015 relative aux métiers lourds conventionnels au sein de l'entreprise ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale (STIB) (n° d'enregistrement 127856/CO/328.03).

3.2.3. Travailleurs exerçant un métier lourd

L'employeur octroie une allocation complémentaire selon les conditions fixées aux articles 4.1 à 4.3 aux travailleurs qui exercent ou ont exercé au minimum 25 ans de métier lourd à la STIB.

Le montant de l'allocation complémentaire est fixé selon l'âge atteint au moment de la fin effective du contrat de travail et du nombre d'années de carrière « métier lourd » exercé à la STIB.

3.2.4. Travailleurs exerçant un métier « hors métier lourd »

L'employeur octroie une allocation complémentaire selon les conditions fixées aux articles 4.1, 4.2 et 4.4 aux travailleurs qui justifient au minimum 38 ans de carrière dont au moins 35 ans de carrière à la STIB.

Le montant de l'allocation complémentaire est fixé selon l'âge atteint au moment de la fin effective du contrat de travail et du nombre d'années de carrière.

3.2.5. Travailleurs bénéficiant de l'application de la CCT n°17 du 19 décembre 1974 conclue au CNT

L'employeur octroie une allocation complémentaire selon les conditions fixées aux articles 4.1, 4.2 et 4.5 aux travailleurs âgés de 58 ans en 2019 et qui

3.2.1. Het bedrag van de door de werkgever betaalde aanvullende uitkering hangt af van:

- de leeftijd van de werknemer op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst;
- de verworven anciënniteit op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst;
- de verworven anciënniteit in het kader van een zwaar beroep of in het kader van een ander beroep (geen zwaar beroep).

3.2.2. Het begrip 'zwaar beroep' wordt omschreven in artikel 4.1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2005 met betrekking tot de sociale programmatie 2005-2006 (registratienummer 80.141), zoals vervangen door de CAO van 19 mei 2015 betreffende de conventionele zware beroepen binnen de onderneming die valt onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (MIVB) (registratienr. 127856/CO/328.03).

3.2.3. Werknemers die een zwaar beroep uitoefenen

De werkgever kent een aanvullende uitkering toe op basis van de in artikel 4.1 tot 4.3 vastgestelde voorwaarden aan de werknemers die gedurende ten minste 25 jaar een zwaar beroep uitoefenen/hebben uitgeoefend bij de MIVB.

Het bedrag van de aanvullende uitkering wordt vastgesteld op basis van de leeftijd die is bereikt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst en het aantal loopbaanjaren in een «zwaar beroep» bij de MIVB.

3.2.4. Werknemers die een beroep uitoefenen dat geen zwaar beroep is

De werkgever kent een aanvullende uitkering toe op basis van de in artikel 4.1, 4.2 en 4.4 vastgestelde voorwaarden aan de werknemers die ten minste 38 jaar loopbaan kunnen voorleggen, waarvan ten minste 35 jaar bij de MIVB.

Het bedrag van de aanvullende uitkering wordt vastgesteld op basis van de leeftijd die is bereikt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst en het aantal loopbaanjaren.

3.2.5. Werknemers die de toepassing genieten van CAO nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de NAR

De werkgever kent een aanvullende uitkering toe op basis van de in artikel 4.1, 4.2 en 4.5 vastgestelde voorwaarden aan de werknemers die 58 jaar oud zijn in

ne remplissent pas les conditions de carrière fixées aux articles 3.2.3 et 3.2.4.  
Ces travailleurs doivent justifier de minimum 25 ans de carrière.

**3.3. Délais de préavis – Indemnité en compensation de licenciement de l'ONEM – Reprise du travail**

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 licencié en vue d'un départ dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est licencié à sa demande expresse afin de mettre fin à ses activités professionnelles. Il ne bénéficie donc pas de jour d'absence pour la recherche d'un nouvel emploi (congé de sollicitation).

Le travailleur est informé que 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).

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.

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

[Commentaires :

- 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 paiement par la STIB de l'indemnité complémentaire ;
- Les « jours d'absence pour la recherche d'un nouvel emploi » sont ceux indiqués comme « congés de sollicitation »- code 080.]

**3.4. Travailleurs protégés**

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.

2019 en die niet voldoen aan de loopbaanvoorwaarden die zijn vastgesteld in artikel 3.2.3 en 3.2.4.  
Deze werknemers moeten ten minste 25 jaar loopbaan kunnen aantonen.

**3.3. Opzeggingstermijnen – Aanvullende ontslagcompensatievergoeding van de RVA – Werkhervatting**

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 die wordt ontslagen met het oog op een vertrek in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt ontslagen op zijn uitdrukkelijk verzoek om een einde te stellen aan zijn beroepsactiviteiten. Hij geniet dus geen dag afwezigheid om een nieuwe werk te zoeken (sollicitatieverlof).

De werknemer wordt in kennis gesteld dat 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).

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

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

[Opmerkingen:

- 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;
- De «dagen afwezigheid om een nieuwe werk te zoeken» zijn de dagen die zijn aangeduid als «sollicitatieverlof»- code 080.]

**3.4. Beschermdde werknemers**

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.

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 – Détermination de l'indemnité complémentaire de l'employeur

4.1. L'indemnité complémentaire due par l'employeur est payée uniquement si des allocations de chômage sont effectivement payées au travailleur.

4.2. La base de calcul de l'indemnité complémentaire est déterminée selon les mêmes conditions que celles fixées pour la CRI, à savoir 1% du barème par année d'ancienneté, incluant le 13<sup>ème</sup> 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 % du salaire barémique du travailleur concerné.

L'indemnité complémentaire correspond donc à : [montant de l'allocation de chômage + la CRI] plafonné à 85% du salaire barémique du travailleur concerné.

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.

L'indemnité complémentaire payée par l'employeur est indexée en même temps que l'indexation relative aux allocations sociales.

L'âge et le nombre d'années de carrière visées ci-dessous correspondent à l'âge et au nombre d'années de carrière atteints au moment de la fin effective du contrat de travail.

4.3. L'indemnité complémentaire aux allocations de chômage octroyée aux travailleurs exerçant un métier lourd visé à l'article 3.2.3 correspond à :

4.3.1. travailleurs âgés de 58 ou 59 ans et justifiant d'au minimum 25 ans d'ancienneté STIB au moment de la fin effective du contrat de travail : [100% de la CRI + montant de l'allocation de chômage] plafonné à 85% du salaire barémique du

De beschermingsvergoedingen zijn deze die worden beoogd door de wet van 19 maart 1991, de 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 – Bepaling van de aanvullende vergoeding van de werkgever

4.1. De door de werkgever verschuldigde aanvullende vergoeding wordt enkel betaald als er effectief werkloosheidsuitkeringen worden betaald aan de werknemer.

4.2. De basis voor de berekening van de aanvullende vergoeding wordt bepaald volgens dezelfde voorwaarden als voor de CRI, met name 1% van het barema per jaar anciënniteit, inclusief de 13<sup>de</sup> 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 het baremieke loon van de werknemer in kwestie.

De aanvullende vergoeding stemt dus overeen met: [bedrag van de werkloosheidsuitkering + CRI] beperkt tot 85% van het baremieke loon van de werknemer in kwestie.

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

De door de werkgever betaalde aanvullende vergoeding volgt de indexering van de sociale uitkeringen.

De leeftijd en het aantal loopbaanjaren die hieronder worden beoogd stemmen overeen met de leeftijd en het aantal loopbaanjaren die zijn bereikt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

4.3. De aanvullende vergoeding die bovenop de werkloosheidsuitkeringen wordt toegekend aan de werknemers die een zwaar beroep uitoefenen zoals beoogd in artikel 3.2.3 stemt overeen met:

4.3.1. werknemers die 58 of 59 jaar oud zijn en ten minste 25 jaar anciënniteit bij de MIVB kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: [100% van de CRI + bedrag van de werkloosheidsuitkering] beperkt tot 85% van het

travailleur ;

4.3.2. travailleurs âgés de 60 ou 61 ans et justifiant d'au minimum 25 ans d'ancienneté STIB au moment de la fin effective du contrat de travail : [125% de la CRI + montant de l'allocation de chômage] plafonné à 85% du salaire barémique du travailleur ;

4.3.3. travailleurs âgés de 62 ans ou plus et justifiant d'au minimum 25 ans d'ancienneté STIB au moment de la fin effective du contrat de travail : [150% de la CRI + montant de l'allocation de chômage] plafonné à 85% du salaire barémique du travailleur.

4.4. L'indemnité complémentaire aux allocations de chômage octroyée aux travailleurs exerçant un métier « hors métier lourd » visé à l'article 3.2.4 correspond à :

4.4.1. Travailleurs âgés de 58 ou 59 ans

- et justifiant au minimum de 40 ans d'ancienneté STIB au moment de la fin effective du contrat de travail : [100% de la CRI + montant de l'allocation de chômage] plafonné à 85% du salaire barémique du travailleur ;
- et justifiant de 38 ou 39 ans d'ancienneté STIB au moment de la fin effective du contrat de travail : [75% de la CRI + montant de l'allocation de chômage] plafonné à 85% du salaire barémique du travailleur et au montant maximum de 4000€ brut mensuel ;
- et justifiant de minimum 35 ans d'ancienneté STIB et d'une carrière totale d'au moins 38 ans au moment de la fin effective du contrat de travail : [50% de la CRI + montant de l'allocation de chômage] plafonné à 85% du salaire barémique du travailleur.

4.4.2. Travailleurs âgés de 60 ou 61 ans

- et justifiant au minimum de 40 ans d'ancienneté STIB au moment de la fin effective du contrat de travail : [125% de la CRI + montant de l'allocation de chômage] plafonné à 85% du salaire barémique du travailleur ;

baremieke loon van de werknemer;

4.3.2. werknemers die 60 of 61 jaar oud zijn en ten minste 25 jaar anciënniteit bij de MIVB kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: [125% van de CRI + bedrag van de werkloosheidsuitkering] beperkt tot 85% van het baremieke loon van de werknemer;

4.3.3. werknemers die 62 jaar of ouder zijn en ten minste 25 jaar anciënniteit bij de MIVB kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: [150% van de CRI + bedrag van de werkloosheidsuitkering] beperkt tot 85% van het baremieke loon van de werknemer.

4.4. De aanvullende vergoeding die bovenop de werkloosheidsuitkeringen wordt toegekend aan de werknemers die een beroep uitoefenen dat geen zwaar beroep is zoals beoogd in artikel 3.2.4 stemt overeen met:

4.4.1. Werknemers die 58 of 59 jaar oud zijn

- en ten minste 40 jaar anciënniteit bij de MIVB kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: [100% van de CRI + bedrag van de werkloosheidsuitkering] beperkt tot 85% van het baremieke loon van de werknemer;
- en 38 of 39 jaar anciënniteit bij de MIVB kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: [75% van de CRI + bedrag van de werkloosheidsuitkering] beperkt tot 85% van het baremieke loon van de werknemer en tot het maximale bedrag van € 4000 bruto per maand;
- en ten minste 35 jaar anciënniteit bij de MIVB en een totale loopbaan van ten minste 38 jaar kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: [50% van de CRI + bedrag van de werkloosheidsuitkering] beperkt tot 85% van het baremieke loon van de werknemer.

4.4.2. Werknemers die 60 of 61 jaar oud zijn

- en ten minste 40 jaar anciënniteit bij de MIVB kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: [125% van de CRI + bedrag van de werkloosheidsuitkering] beperkt tot 85% van het baremieke loon van de werknemer;

- et justifiant de 38 ou 39 ans d'ancienneté STIB au moment de la fin effective du contrat de travail : [100% de la CRI + montant de l'allocation de chômage] plafonné à 85% du salaire barémique du travailleur et au montant maximum de 4000€ brut mensuel ;
- et justifiant de minimum 35 ans d'ancienneté STIB et d'une carrière totale d'au moins 38 ans au moment de la fin effective du contrat de travail : [75% de la CRI + montant de l'allocation de chômage] plafonné à 85% du salaire barémique du travailleur.

#### 4.4.3. Travailleurs âgés de 62 ans ou plus

- et justifiant au minimum 40 ans d'ancienneté STIB au moment de la fin effective du contrat de travail : [150% de la CRI + montant de l'allocation de chômage] plafonné à 85% du salaire barémique du travailleur;
- et justifiant de 38 ou 39 ans d'ancienneté STIB au moment de la fin effective du contrat de travail : [125% de la CRI + montant de l'allocation de chômage] plafonné à 85% du salaire barémique du travailleur et au montant maximum de 4000€ brut mensuel ;
- et justifiant de 35 à 37 ans d'ancienneté STIB au moment de la fin effective du contrat de travail : [100% de la CRI + montant de l'allocation de chômage] plafonné à 85% du salaire barémique du travailleur.

4.5. L'indemnité complémentaire aux allocations de chômage octroyée aux travailleurs visés à l'article 3.2.5 (CCT n°17 du CNT) correspond à :

4.5.1. travailleurs âgés de 58 ou 59 ans et justifiant au minimum de 25 ans de carrière au moment de la fin effective du contrat de travail : montant fixé selon l'article 5 de la CCT n°17 x 100%.

4.5.2. travailleurs âgés de 60 ou 61 ans

- et justifiant au minimum de 30 ans de carrière au moment de la fin effective du

- en 38 of 39 jaar anciënniteit bij de MIVB kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: [100% van de CRI + bedrag van de werkloosheidsuitkering] beperkt tot 85% van het baremieke loon van de werknemer en tot het maximale bedrag van € 4000 bruto per maand;
- en ten minste 35 jaar anciënniteit bij de MIVB en een totale loopbaan van ten minste 38 jaar kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: [75% van de CRI + bedrag van de werkloosheidsuitkering] beperkt tot 85% van het baremieke loon van de werknemer.

#### 4.4.3. Werknemers die 62 jaar of ouder zijn

- en ten minste 40 jaar anciënniteit bij de MIVB kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: [150% van de CRI + bedrag van de werkloosheidsuitkering] beperkt tot 85% van het baremieke loon van de werknemer;
- en 38 of 39 jaar anciënniteit bij de MIVB kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: [125% van de CRI + bedrag van de werkloosheidsuitkering] beperkt tot 85% van het baremieke loon van de werknemer en tot het maximale bedrag van € 4000 bruto per maand;
- en 35 tot 37 jaar anciënniteit bij de MIVB kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: [100% van de CRI + bedrag van de werkloosheidsuitkering] beperkt tot 85% van het baremieke loon van de werknemer.

4.5. De aanvullende vergoeding die bovenop de werkloosheidsuitkeringen wordt toegekend aan de werknemers die worden beoogd in artikel 3.2.5 (CAO nr. 17 van de NAR) stemt overeen met:

4.5.1. werknemers die 58 of 59 jaar oud zijn en ten minste 25 jaar loopbaan kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: bedrag vastgesteld volgens artikel 5 van CAO nr. 17 x 100%.

4.5.2. werknemers die 60 of 61 jaar oud zijn

- en ten minste 30 jaar loopbaan kunnen aantonen op het moment van het effectieve



contrat de travail : montant fixé selon l'article 5 de la CCT n°17 x 150% ;

- et justifiant de 25 à 29 ans de carrière au moment de la fin effective du contrat de travail : montant fixé selon l'article 5 de la CCT n°17 x 140%.

#### 4.5.3. travailleurs âgés de 62 ans ou plus

- et justifiant au minimum de 30 ans de carrière au moment de la fin effective du contrat de travail : montant fixé selon l'article 5 de la CCT n°17 x 175% ;
- et justifiant de 25 à 29 ans de carrière au moment de la fin effective du contrat de travail : montant fixé selon l'article 5 de la CCT n°17 x 160%.

### **Article 5 – Procédure**

5.1. Le travailleur peut communiquer son souhait concernant la date de fin effective de son contrat de travail. Les conditions d'âge et d'ancienneté doivent être rencontrées durant la période de validité de la présente convention.

[Commentaire : Il en est de même lorsque la fin effective du contrat de travail est différée par suite d'une cause légale de suspension du délai de préavis.]

5.2. Dans tous les cas, le préavis doit être notifié avant la fin de la durée de validité de la présente convention. Le travailleur est informé que la durée du préavis à prester est établie selon les nouvelles règles fixées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

[Commentaire : La fin effective 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 la durée de validité de cette CCT.]

### **Article 6 – Disposition finale**

Le départ en prépension de certains travailleurs au-delà de 59 ans (à partir de 2020) nécessitera la prolongation de la présente convention en fonction de l'AIP 2019-2020 (Accord Interprofessionnel). Les signataires s'engagent à procéder à la prolongation

4

einde van de arbeidsovereenkomst: bedrag vastgesteld volgens artikel 5 van CAO nr. 17 x 150%;

- en 25 tot 29 jaar loopbaan kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: bedrag vastgesteld volgens artikel 5 van CAO nr. 17 x 140%.

#### 4.5.3. werknemers die 62 jaar of ouder zijn

- en ten minste 30 jaar loopbaan kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: bedrag vastgesteld volgens artikel 5 van CAO nr. 17 x 175%;
- en 25 tot 29 jaar loopbaan kunnen aantonen op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst: bedrag vastgesteld volgens artikel 5 van CAO nr. 17 x 160%.

### **Artikel 5 – Procedure**

5.1. De werknemer mag zijn wens betreffende de effectieve einddatum van zijn arbeidsovereenkomst meedelen. Aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden moet voldaan zijn gedurende de geldigheidsperiode van de onderhavige overeenkomst.

[Opmerking: Dit geldt eveneens indien het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst wordt uitgesteld wegens een wettelijke oorzaak van schorsing van de opzeggingstermijn.]

5.2. In elk geval moet de opzeggingstermijn worden betekend voor het einde van de geldigheidsduur van de onderhavige overeenkomst. De werknemer wordt in kennis gesteld dat de duur van de te presteren opzeggingstermijn wordt bepaald volgens de nieuwe regels die zijn vastgesteld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

[Opmerking: Het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden na de geldigheidsperiode van de onderhavige CAO voor zover de opzeggingstermijn wordt betekend gedurende de geldigheidsduur van deze CAO.]

### **Artikel 6 – Eindbepaling**

Voor het vertrek met brugpensioen van bepaalde werknemers ouder dan 59 jaar (vanaf 2020) zal het nodig zijn de onderhavige overeenkomst te verlengen in functie van het IPA 2019-2020 (Interprofessioneel Akkoord). De ondertekenaars verbinden zich ertoe de

de la présente convention après 2020 selon le cadre légal en vigueur en 2020 et pour autant que les taux de cotisations sociales et le régime fiscal applicables au moment de la signature de la présente convention ne soient pas augmentés.

#### **Article 7 – Paix sociale**

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 8 – Entrée en vigueur et durée de validité**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Elle est conclue pour une durée déterminée de trois ans (2017-2018-2019) et prend fin le 31 décembre 2019.

Cette entrée en vigueur a lieu sous réserve d'approbation par le Conseil d'administration.

#### **Article 9 – 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 sera demandée.

4

onderhavige overeenkomst te verlengen na 2020 volgens het in 2020 geldende wettelijke kader en voor zover de sociale bijdragen en het belastingstelsel die van toepassing zijn op het moment van ondertekening van onderhavige overeenkomst niet verhoogd worden.

#### **Artikel 7 – Sociale vrede**

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

#### **Artikel 8 – Inwerkingtreding en geldigheidsduur**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017.

Ze wordt afgesloten voor een bepaalde duur van drie jaar (2017-2018-2019) en eindigt op 31 december 2019.

De inwerkingtreding is onder voorbehoud van goedkeuring door de raad van bestuur.

#### **Artikel 9 – 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 26 octobre 2016 en  
5 exemplaires

Gedaan te Brussel, op 26 oktober 2016 in  
5 exemplaren

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

K. LAUWERS  
Administrateur  
Bestuurder

B. de MEEUS d'ARGENTEUIL  
Administrateur  
Bestuurder

ET/EN

Pour la C.G.S.P.  
Voor de A.C.O.D.

Pour la C.S.C. Services Publics  
Voor het A.C.V. Openbare Diensten

Pour la C.G.S.L.B.  
Voor de A.C.L.V.B.

D. COPPENS  
Délégué permanent  
Bestendig afgevaardigde

R. TIMMERMANS  
Délégué permanent  
Bestendig afgevaardigde

C. ECKER  
Délégué permanent  
Bestendig afgevaardigde