



ERRATUM

**Sous-commission paritaire du transport urbain
et régional de la région flamande**

**CCT n° 166986/CO/328.01
du 16/06/2021**

Correction des deux langues :

- Le point 74 doit être modifié comme suit : «Ce rachat compense la différence nette entre le système de garde uniforme de la présente CCT et le régime dérogatoire **BA5**.».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor het stads- en streek-
vervoer van het Vlaams Gewest**

**CAO nr. 166986/CO/328.01
van 16/06/2021**

Verbetering van beide talen :

- Punt 74 moet als volgt verbeterd worden : “Deze afkoop compenseert het nettoverschil tussen het uniforme wachtsysteem uit onderhavige cao en het afwijkende stelsel **BA5**.”.

Beslissing van

15 -10- 2021

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2021 houdende ‘het nieuwe
wachtstelsel’**

Tussen,

de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer, die de werkgevers vertegenwoordigt, enerzijds,

en,

de Algemene Centrale der Openbare Diensten, de ACV-Openbare Diensten en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, die de werknemers vertegenwoordigen, anderzijds,

Wordt uiteengezet hetgeen volgt:

Op 22 maart 2021 kwam een paritaire werkgroep bijeen in de schoot van het paritair subcomité, dit in navolging van:

- de paritaire besprekingen die in de loop van 2020 plaatsvonden rond de invoering van een nieuw wachtstelsel op het niveau van De Lijn;
- het verzoeningsakkoord van 29 december 2020 met betrekking tot een geschil en een stakingsaanzegging betreffende BU Techniek;
- het paritair subcomité van 21 januari en 8 februari 2021.

Ook in de paritaire werkgroep rond de aantrekkelijkheid van het beroep van techniker (cfr. sectorcao d.d. 24 september 2019 betreffende de sociale programmatie 2019, met registratienummer 154787/CO/3280100) werd de nood gedefinieerd voor een nieuw uniform wachtstelsel.

De onderhavige cao voorziet in een nieuw uniform wachtstelsel voor de werknemers binnen alle personeelscategorieën en heeft volgende uitgangspunten:

- een harmonisatie van premies, vergoedingen en prestaties, waarbij we in het nieuwe wachtstelsel afstand nemen van de historisch tot stand gekomen wachtstelsels met verschillende lokale toepassingen;
- stopzetting van historische toepassingen, waarvan nog een beperkt aantal in het kader van de ex-statuten van De Lijn, met het oog op vereenvoudiging van systemen en administratie;
- een meer marktconform en billijke verloning voor het van wacht zijn;
- een quasi gelijkwaardige verdeling van het huidige budget besteed aan wachtdienst over de verschillende werknemerscategorieën;
- aandacht voor werk-privébalans door een wachtsysteem met meer regelmaat in het aantal dagen en de frequentie.

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

Deel I – Algemeen

Artikel 1 – Toepassingsgebied

1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité 328.01 voor het stads- en streekvervoer van het Vlaams Gewest, en op alle werknemers in dienst van deze werkgevers.
2. Per hoofdstuk/onderdeel kan het personele toepassingsgebied afwijken van dit algemeen toepassingsgebied.

Artikel 2 - Definities

3. Onderstaande begrippen in deze cao dienen als volgt begrepen te worden:

Begrip	Omschrijving
Wachtdienst	Dit betreft een permanente bereikbaarheid en onmiddellijke beschikbaarheid om een dringende en onvoorziene interventie buiten de normale diensturen te kunnen uitvoeren.
Volledige wachtdienst	Dit betreft het aantal wachtdagen dat een voltijdse werknemer van de betrokken functie op zich moet nemen, met name 7 kalenderdagen per maand. Een volledige wachtdienst kan worden opgenomen door werknemers in voltijdse of deeltijdse tewerkstelling.
Deeltijdse wachtdienst	Dit betreft een aantal wachtdagen dat afwijkt van de volledige wachtdienst verbonden aan de betrokken functie. Een deeltijdse wachtdienst kan enkel worden opgenomen door werknemers in een contractuele deeltijdse tewerkstelling.
Interventie zonder verplaatsing	De tussenkomst van de werknemer tijdens de wachtdienst gebeurt via telefoon of computer. Er is geen verplaatsing nodig om effectieve prestaties te kunnen uitvoeren tijdens de wachtdienst.
Interventie op verplaatsing	De interventie met verplaatsing veronderstelt een verplaatsing van de werknemer voor de uitvoering van de effectieve prestaties tijdens de wachtdienst.
Reguliere wachtdienst	Een wachtdienst die is verbonden aan een bepaalde functie in een welbepaalde dienst, afdeling, locatie of <i>Business unit</i> van de werkgever, en die wordt uitgevoerd door een werknemer die is opgenomen op de door de werkgever te bepalen nominatieve lijst.
Sporadische wachtdienst	Een wachtdienst die wordt uitgevoerd door werknemers die geen deel uitmaken van de reguliere wachtdienst, maar die (eerder uitzonderlijk) worden ingeschakeld in een wachtdienst, bijvoorbeeld ter vervanging van afwezige collega's die deel uitmaken van de reguliere wachtdienst of in geval van uitzonderlijke omstandigheden, bijvoorbeeld bij noodweer.

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

Artikel 3 – Toewijzing van wachtdiensten

4. De werkgever bepaalt in functie van de organisatorische noodwendigheden, per dienst, afdeling, locatie en/of *Business Unit*, in welke mate voor bepaalde functies, een reguliere wachtdienst deel uitmaakt van de functie. De werkgever houdt per dienst, afdeling, locatie en/of *Business Unit*, een lijst bij van functies waarvoor een reguliere wachtdienst geldt.
5. Een werknemer die een functie uitoefent waarvoor een reguliere wachtdienst geldt, maakt automatisch deel uit van dit wachtsysteem, voor zover er overeenstemming is met voor de wacht vereiste competenties en de dienstonoedwendigheden. De werkgever houdt een nominatieve lijst bij van werknemers die een reguliere wachtdienst opnemen.
6. Alle werknemers die een functie uitoefenen zoals bedoeld in punt 4 maar niet vermeld staan op de nominatieve lijst bedoeld in punt 5 kunnen door de werkgever worden opgeroepen voor het verrichten van een sporadische wachtdienst (= functiegebonden sporadische wachtdienst).
7. De werknemers die niet op de functielijst reguliere wachtdienst (punt 5) of functiegebonden sporadische wachtdienst (punt 6) staan, maar wel vrijwillig wachtdienst doen op het moment van ondertekening van onderhavige cao of wensen te doen in de toekomst, kunnen op vrijwillige basis worden ingeschakeld in een wachtdienst. Zij maken steeds deel uit van de sporadische wachtdienst (=vrijwillige sporadische wachtdienst).

Artikel 4 - Algemene regels

8. Tijdens de wachtdienst kan de werknemer volledig vrij over zijn tijd beschikken en is het de werknemer toegelaten zich te begeven waar hij wil, met dien verstande dat hij de praktische mogelijkheid moet bewaren om eventuele oproepen accuraat, effectief en binnen een zo kort mogelijke tijdsspanne te kunnen beantwoorden. De praktische richtlijnen van toepassing op wachtdiensten maken voorwerp uit van een afsprakennota per dienst, afdeling, locatie en/of *Business Unit*.
9. De betrokken werknemer stelt zich ter beschikking van de werkgever gedurende de duur van de tussenkomst om het incident, probleem of vraag naar informatie op te lossen. Indien nodig verplaatst de werknemer zich naar de plaats waar een interventie noodzakelijk is.
10. De oproepen tijdens de wachtdienst kunnen gebeuren via het afgesproken communicatiekanaal.
11. De arbeid uitgevoerd tijdens de wachtdienst ligt in lijn met de normale dagelijkse activiteiten van de werknemer. Zowel bij een voltijdse als bij deeltijdse tewerkstelling kan de werknemer deel uitmaken van een wachtdienst. Ingeval van deeltijdse tewerkstelling zal de werknemer - afhankelijk van de organisatorische noodwendigheden - een volledige wachtdienst op zich nemen of enkel de wachtdienst opnemen op zijn deeltijdse werkdagen (=deeltijdse wachtdienst). Een deeltijdse werknemer kan geen wachtdiensten uitvoeren op de gebruikelijke vrije dag(delen) en kan dus enkel ingepland worden op de voorziene werkdagen binnen het deeltijdse arbeidsrooster.
12. Een werknemer in progressieve werkhervatting kan tijdens de periode van progressieve werkhervatting geen deel uitmaken van een wachtdienst.

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

Artikel 5 - Registratie

13. Het *event* dat de tussenkomst of interventie genereert wordt geregistreerd in een daartoe bestemd registratiesysteem. Het incident/probleem (inclusief begin- en einduur van de interventie) wordt tevens in dit systeem opgevolgd en afgesloten.
14. De tussenkomst van de werknemer kan als volgt worden uitgevoerd:
 - Via telefoon, mail of computer (interventie zonder verplaatsing)
 - Interventie ter plaatse (interventie op verplaatsing).
15. Bij het ontbreken van een registratiesysteem moet de registratie van de interventie gebeuren via een alternatief formulier (bv. excel) dat een overzicht geeft van alle interventies van de wachtdienst van de werknemer.

Deel II - Organisatie wachtdienst : frequentie en duurtijd

Artikel 6 - Frequentie wachtdienst

Reguliere wachtdienst

16. Als de werknemer deel uitmaakt van de reguliere wachtdienst zoals bedoeld in artikel 3 punt 5, wordt het toepasselijke beurtroelsysteem op voorhand gecommuniceerd overeenkomstig het bestaande systeem.
17. Een wachtdienst duurt in de regel 7 kalenderdagen. De werkgever spant zich in om de wachtdienst zo te organiseren dat:
 - a) de wachtfrequentie voor de werknemer maximum 1 wachtdienst om de 4 weken is, en,
 - b) er een gelijke spreiding is over de betrokken werknemers; en
 - c) de nodige omkadering wordt voorzien om deze frequentie en spreiding te kunnen waarborgen.

In aanvulling bij punt 6 en 7 zullen de werknemers in een sporadisch functiegebonden wachtdienst of sporadische vrijwillige wachtdienst worden ingeschakeld voor het opvangen van onverwachte afwezigheden van werknemers die op de nominatieve lijst van reguliere wachtdienst staan. Op die manier kan de uitvoering van de wacht op een evenwichtige manier gebeuren en kan de wachtfrequentie van maximum 1 wachtdienst om de 4 weken gerespecteerd worden.

18. Onder meer bij een tekort aan werknemers kan omwille van uitzonderlijke dienstonnoodwendigheden of ingevolge overmacht, het maximum van 1 wachtweek om de 4 weken overschreden worden. Het in artikel 13 opgenomen wachtforfait blijft onverminderd van toepassing.
19. Een werknemer die deel uitmaakt van de reguliere wachtdienst, kan geen sporadische wachtdienst opnemen.

Sporadische wachtdienst

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

20. De opname van een sporadische wachtdienst gebeurt slechts in uitzonderlijke omstandigheden en is dus niet gebonden aan een regelmatige frequentie of duurtijd (wel maximaal 7 aaneensluitende kalenderdagen).
21. Bij een sporadische wachtdienst dient de werkgever uiterlijk 1 week op voorhand de wachtdienst af te stemmen met de betrokken werknemer, behoudens omstandigheden die een voorafgaande kennisgeving van 1 week op voorhand onmogelijk maken.

Overmacht

22. In situaties waarbij het niet mogelijk is om een week op voorhand de wachtdienst in te plannen, kan afgeweken worden van de hierboven vermelde termijnen. Het in artikel 13 opgenomen wachtfornit blijft onverminderd van toepassing.

Artikel 7 - Onderling wisselen door werknemers

23. De werknemers in de reguliere wachtdienst beschikken over de mogelijkheid om onderling hun wachtbeurt te wisselen mits:
- schriftelijk akkoord tussen beide werknemers en,
 - voorafgaande mededeling aan en instemming van de verantwoordelijke van de werkgever.
24. Het onderling wisselen van beurtrol gebeurt minstens per volle dag en bij voorkeur per volle wachtweek.
25. Bij het wisselen van beurtrol ontvangt enkel de werknemer die de beurtrol overneemt het wachtfornit bedoeld in artikel 13 en dit in overeenstemming met het aantal dagen wacht die hij/zij overneemt.

Artikel 8 - Wacht en schorsing van arbeidsovereenkomst

26. Een werknemer kan geen wachtdienst opnemen indien zijn arbeidsovereenkomst volledig geschorst is. Een wachtdienst kan niet gecombineerd worden met de onderstaande schorsingen (deze lijst is niet limitatief):
- volledige (wettelijke of extra-wettelijke) vakantiedagen
 - compensatie of rustdagen
 - dwingend verlof
 - klein verlet
 - ziekte/arbeidsongeval
 - afwezigheidsdagen thematisch verlof of loopbaanonderbreking
 - zwangerschapsrust
 - vaderschapsverlof.

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

Deel III - Arbeidsduur

Artikel 9 - Bijzondere regels rond arbeidsduur wacht

27. Tijdens een wachtdienst gelden enkel de effectieve arbeidsprestaties die worden verricht ingevolge een interventie, als arbeidstijd.
28. Bij interventies zonder verplaatsing begint de arbeidstijd te lopen vanaf de start van de interventie en loopt deze tot en met het afronden van het incident of geven van informatie.
29. Bij interventie op verplaatsing vangt de arbeidstijd aan bij aankomst op de stelplaats of de plaats van interventie en eindigt de arbeidstijd bij het verlaten van de stelplaats of plaats van interventie.

Onverminderd de toepassing van artikel 12 van onderhavige cao wordt de verplaatsingstijd niet beschouwd als arbeidstijd en wordt deze niet meegeteld voor de berekening van de in artikel 9 punt 30 opgenomen minimumduur.

30. De minimumduur van elke effectieve prestatie bij wachtdienst is 1u30 min.
31. De werknemer van wacht die een effectieve prestatie uitgevoerd heeft die meer- of overuren genereert, heeft recht op inhaalrust. Hij neemt die op de daaropvolgende dag of een dag naar keuze binnen de referteperiode (conform de geldende reglementering binnen de onderneming) en dit voor de duur van de gepresteerde uren van de effectieve prestatie tijdens de wacht (100% recuperatie). In de werkplanning houdt de werkgever hiermee rekening.
Daarnaast bestaat de mogelijkheid om deze overuren niet te recupereren doch te laten uitbetalen volgens de modaliteiten van het stelsel van vrijwillige overuren die de werkgever aanbiedt en zoals voorzien in *artikel 5* van de CAO betreffende de aantrekkelijkheid van het beroep van 24 september 2019 (met registratienummer 154790/CO/3280100).
32. Indien de werknemer tijdens zijn wachtdienst een effectieve prestatie verricht die aanvangt na 23u én waarvan de totale duurtijd meer dan 2 uren bedraagt, geldt een vrijstelling van arbeidsprestaties om de nachtrust te waarborgen. Deze vrijstelling vangt aan bij het begin van de eerstvolgende voorziene dienst en eindigt 8 uren na het einde van de betreffende wachtprestatie. Deze vrijstelling van arbeidsprestaties wordt beschouwd als een gewettigde betaalde afwezigheid (inclusief toeslagen conform voorziene dienst).

Voorbeeld :

Loontrekkende van wacht in een systeem waarbij op zaterdag een dienst ingepland staat.

Start wachtprestatie :	Vrijdag	23:00	
Einde wachtprestatie :	Zaterdag	03:00	
Start dagdienst :	Zaterdag	11:00	
			vrijstelling van prestaties van 8:00 tot 11:00
			incl. zaterdagtoeslag voor de prestaties van 8:00 tot 11:00

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

Deel IV - Bezoldiging wachtdienst

Artikel 10 - Toepassingsgebied

33. Huidig deel over de bezoldiging wachtdienst is van toepassing op werknemers in wachtdienst (met uitzondering van de directeuren, de afdelingshoofden/managers en de bedienden bezoldigd in een klasse 13 en hoger), ongeacht de datum van indiensttreding of verworven rechten, doch behoudens andersluidende bepaling.

Artikel 11 - Vergoeding voor de effectieve prestaties tijdens de wachtdienst

34. Uitsluitend effectieve prestaties tijdens de wachtdienst worden vergoed als arbeidstijd en kunnen aanleiding geven tot overloon en desgevallend de bijhorende toeslagen (bv. toeslag zaterdagwerk, toeslag werken op een zondag- of feestdag, toeslag nachtwerk).
35. De toekenning van inhaalrust en/of overloon alsook van toeslagen die worden gegenereerd bij effectieve prestaties tijdens de wachtdienst, gebeurt conform de bij de werkgever geldende regels.

Artikel 12 - Vergoeding voor de verplaatsingstijd bij interventies op verplaatsing

36. De verplaatsingstijd (heen en terug) die nodig is bij een interventie op verplaatsing, wordt forfaitair vergoed als 1 uur basisloon per interventie. Deze verplaatsingstijd genereert geen overloon of toeslagen aangezien er geen arbeidsprestaties geleverd worden.
37. Deze forfaitaire vergoeding voor de verplaatsingstijd geldt ongeacht het gekozen vervoermiddel van de werknemer en ongeacht de reële tijdsduur van de verplaatsing.

Artikel 13 - Wachtforfait

38. Voor het uitvoeren van de wachtdienst heeft de werknemer per dag wachtdienst recht op een forfaitaire brutopremie:

De functie van de werknemer betreft	Bedrag per dag wachtdienst
<ul style="list-style-type: none">• een loontrekkende functie	23 euro
<ul style="list-style-type: none">• een weddetrekkende functie van functieniveau A t.e.m. D	
<ul style="list-style-type: none">• een weddetrekkende functie van functieniveau E t.e.m. G	40 euro

Voorbeeld :

De functie van de werknemer betreft	Wachtdienst 3 dagen / mnd	Wachtdienst 7 dagen / mnd	Wachtdienst 12 dagen / mnd
<ul style="list-style-type: none">• een loontrekkende functie			
<ul style="list-style-type: none">• een weddetrekkende functie van functieniveau A t.e.m. D	69 euro	161 euro	276 euro
<ul style="list-style-type: none">• een weddetrekkende functie van functieniveau E t.e.m. G	120 euro	280 euro	480 euro

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

39. De uitkering van de wachtforfait gebeurt steeds onder de vorm van een forfaitaire brutopremie onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing. Het wachtforfait kan in geen enkel geval omgezet worden in recuperatie in tijd.

40. De forfaitaire brutopremie volgt de indexatie van de lonen en wedden.

Artikel 14 – Kosten verbonden aan de wachtdienst

14.1. Kostenvergoeding verbonden aan de wachtpermanentie

Toepassing bij reguliere wachtdienst

41. Voor de kosten verbonden aan de reguliere wachtdienst, heeft de werknemer recht op een forfaitaire netto onkostenvergoeding. Het bedrag van deze kostenvergoeding stemt overeen met het bedrag dat door de dienst voorafgaande beslissingen van de FOD Financiën (*rulingcommissie*) wordt aanvaard. De werkgever dient hiertoe tijdig een aanvraag in bij deze *rulingcommissie*.

42. Op het ogenblik van het afsluiten van de onderhavige CAO bedraagt de netto kostenvergoeding 75 euro per maand. Wanneer de *rulingcommissie* een andersluidende beslissing neemt ten aanzien van de onder deze overeenkomst ressorterende werkgevers, wordt het bedrag van de forfaitaire kostenvergoeding hieraan aangepast.

43. De forfaitaire onkostenvergoeding dekt de kosten die de werknemer thuis maakt in kader van een zo efficiënt mogelijke organisatie van de wachtdienst, waarbij van de werknemer verwacht wordt dat deze het vereiste nazicht doet en/ of de vereiste interventies accuraat en tijdig uitvoert en rapporteert.

44. Het in punt 41 bedoelde bedrag van de forfaitaire netto onkostenvergoeding veronderstelt dat de werknemer een volledige wachtdienst opneemt. Het bedrag wordt dan ook evenredig verminderd in geval van contractueel toegestane deeltijdse wachtprestaties.

45. Het bedrag van de forfaitaire netto onkostenvergoeding wordt evenredig verminderd ingeval van een aaneensluitende afwezigheid langer dan 30 kalenderdagen wegens andere redenen dan jaarlijkse vakantie.

Toepassing bij sporadische wachtdienst

46. De werknemer die, in uitzonderlijke omstandigheden, wordt ingeschakeld in een wachtdienst, ontvangt een dagforfait. Dit dagforfait bedraagt 1/7^{de} van het bedrag van de in punt 41 bedoelde forfaitaire kostenvergoeding. Het bedrag per maand kan nooit hoger zijn dan het in punt 41 bedoelde bedrag.

Modaliteiten

47. De hierboven vermelde bedragen zijn niet onderworpen aan indexatie.

48. De kostenvergoeding vermeld in dit artikel vervangt elke andere geldende tussenkomst in kosten verbonden aan de wacht behoudens datgene dat wordt vermeld in onderhavige cao. Indien de werknemer met een wachtdienst op het tijdstip van ondertekening van deze cao reeds een andere

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

vergoeding verbonden aan de wacht ontvangt (bv. internetvergoeding, kosten voor vaste telefonie), komt de toepassing hiervan bijgevolg te vervallen.

14.2 Onkosten voor mobiele telefonie

Toepassing bij reguliere wachtdienst

49. De werkgever stelt - conform het bij hem geldende Beleid Mobiele telefonie - een SIM-kaart en mobiel toestel ter beschikking aan elke werknemer die deelneemt aan een reguliere wachtdienst gezien dit noodzakelijk is voor de uitoefening van de wacht. Het bij de werkgever geldende beleid mobiele communicatie is onverminderd van toepassing.

Toepassing bij sporadische wachtdienst

50. Een werknemer die een sporadische wachtdienst opneemt krijgt de terbeschikkingstelling van een wachtGSM of kan zijn kosten voor mobiele telefonie verbonden aan de wachtdienst declareren mits het voorleggen van de nodige bewijsstukken. Het uitwisselen van de wachtGSM gebeurt tijdens de diensturen. Afwijking van deze werkwijze genereert geenszins toekenning van bijkomende vergoedingen.

14.3. Kilometervergoeding voor het professioneel gebruik van persoonlijk voertuig

51. De verplaatsingen die een werknemer maakt ter uitvoering van de effectieve prestatie tijdens de interventies op verplaatsing worden beschouwd als dienstverplaatsingen. Voor de terugbetaling van verplaatsingskosten gelden bijgevolg de regels van toepassing bij dienstverplaatsingen.

52. Bij gebruik van het persoonlijk voertuig ontvangt de werknemer voor deze dienstverplaatsing een forfaitaire kilometervergoeding. De werknemer maakt slechts gebruik van het persoonlijk voertuig indien het gebruik van openbaar vervoer geen optie is en indien de werknemer geen (dienst)voertuig van de werkgever ter beschikking heeft (=toepassing STOP-principe). Het uitwisselen van het (dienst)voertuig gebeurt tijdens de diensturen. Afwijking van deze werkwijze genereert geenszins toekenning van bijkomende vergoedingen.

53. Deze forfaitaire kilometervergoeding kan per interventie worden aangevraagd voor de afstand te rekenen vanaf de woonplaats (=gebruikelijke hoofdverblijfplaats) van de werknemer tot de plaats van de interventie (heen en terug).

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

Deel V - Overgangsmaatregelen

Artikel 15 – Toepassingsgebied

Voor een gesloten groep van rechthebbenden die een bijzonder afwijkend wachtstelsel (zie **bijlage 1** van onderhavige cao) genieten op moment van ondertekening van onderhavige CAO geldt één van onderstaande uitdovende regelingen.

Artikel 16 - Uniforme uitdovende recup regeling (afwijkend wachtstelsel nr. 1)

16.1. Begunstigden

54. De rechthebbenden van de uniforme uitdovende recup regeling zijn de werknemers die op datum van de ondertekening van onderhavige cao een recup regeling hebben voor het van wacht zijn (cfr. bijlage 1 afwijkend wachtstelsel nr. 1) én wachtdiensten hebben uitgevoerd in 2020 in dit afwijkend wachtstelsel.

55. De rechthebbenden worden opgenomen in een nominatieve lijst.

16.2. Principe en methodiek

56. De uitdovende recup regeling komt in de plaats van de wachtforfait (artikel 13) en de kostenvergoeding voor de wachtpermanentie (artikel 14.1).

57. De rechthebbende kiest aan de hand van een keuzeformulier éénmalig of hij/zij gebruik wil blijven maken van deze uitdovende recup regeling. Deze keuze dient uiterlijk op 15 oktober 2021 schriftelijk kenbaar gemaakt te worden.

58. De uitdovende recup regeling is dan als volgt:

Wachtdienst op	Bedienden	Arbeiders
Weekdag	1u recup	1,15u recup
Zaterdag, zon- of feestdag	2u recup	2,30u recup

59. Een rechthebbende die heeft gekozen voor deze uitdovende recup regeling en die hierna van statuut (arbeider/bediende) wijzigt, geniet het aantal recup uren zoals voorzien punt 58 van artikel 16.2.

16.3. Periode van toekenning

60. De uitdovende recup regeling voor het van wacht zijn is mogelijk zolang er een reguliere wacht wordt uitgevoerd. In elk geval gebeurt de toekenning maximaal tot het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

Artikel 17 - Afkoopregeling voor de afwijkende wachtstelsels nr. 2 t.e.m.6

17.1. Begunstigden

61. De rechthebbenden van deze afkoopregeling zijn de werknemers die wachtdiensten hebben uitgevoerd in de periode van 1 januari 2020 tot en met datum ondertekening van onderhavige cao in een van de afwijkende wachtstelsels nr. 2 t.e.m. 6 (zie bijlage 1).

62. De rechthebbenden worden opgenomen in een nominatieve lijst.

17.2. Principe en methodiek

63. Deze afkoopregeling compenseert het nettoverschil tussen het uniforme wachtsysteem voorzien in onderhavige cao en het betreffende afwijkende wachtstelsel .

64. De afkoop bestaat uit een uitbetaling van een forfaitair brutobedrag per maand.

65. Het bedrag van de afkooppremie is niet indexeerbaar en is onderhevig aan de geldende sociaalzekerheidsrechtelijke en fiscale inhoudingen.

17.3. Berekeningswijze

66. Het maandelijkse forfaitair brutobedrag van de afkoop wordt als volgt berekend:

- a) De referentieperiode loopt van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.
Voor een werknemer die een wachtdienst heeft opgenomen na 1 januari 2018, bedraagt de referentieperiode het aantal volledige maanden tussen de start van de eerste maand waarin een wachtdienst werd opgenomen en 31 december 2020.

Voor medewerkers die pas in 2021 deel uitmaken van de reguliere wacht loopt de referentieperiode vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021.

- b) Voor deze referentieperiode wordt berekend hoeveel het totale nettoverschil bedraagt tussen:
- de effectief ontvangen wachtpremie volgens het afwijkende wachtstelsel
 - de bezoldiging van de wachtdienst conform de modaliteiten opgenomen in artikel 13 en 14.1 van de onderhavige cao.
- c) Van het totale nettoverschil wordt de bruto-equivalente waarde bepaald.
- d) Vervolgens berekenen we het forfaitair gemiddeld bruto maandbedrag door het resultaat bekomen onder punt c) te delen door het aantal volledige maanden van de referentieperiode.

Het maandelijkse forfaitair brutobedrag van de afkoop geldt voor zover de werknemer een volledige wachtdienst opneemt. Indien de werknemer een deeltijdse wachtdienst opneemt, wordt het forfaitair brutobedrag geprorateerd.

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

17.4. Periode van toekenning

67. Het forfaitair bruto maandbedrag wordt uitgekeerd zolang er een reguliere wacht wordt uitgevoerd. In elk geval gebeurt de toekenning maximaal tot het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.
68. Vroegtijdige uitdiensttreding van de rechthebbende geeft geen recht op uitbetaling van een restsaldo.
69. De werknemer behoudt zijn vergoeding voor de wachtdienst (inclusief de afkooppremie bedoeld in punt 64) verbonden aan de functie van toepassing bij ondertekening van de cao zolang hij/zij een reguliere wachtdienst uitoefent.

Artikel 18 - Afkoopregeling afwijkende wachtstelsel nr. 7

18.1. Begunstigden

70. De rechthebbenden van de afkoopregeling zijn de werknemers die wachtdiensten hebben uitgevoerd in 2020 in het afwijkende wachtstelsel nr. 7 (zie bijlage 1).
71. De rechthebbenden worden opgenomen in een nominatieve lijst.

18.2. Principe en methodiek

72. De rechthebbende kiest éénmalig aan de hand van een keuzeformulier of hij/zij gebruik wenst te maken van een afkoopregeling met of zonder behoud van recup. Deze keuze dient uiterlijk op 15 oktober 2021 schriftelijk kenbaar gemaakt te worden.
73. Indien de rechthebbende kiest voor de afkoopregeling met behoud van recup, komt deze recup regeling in de plaats van de wachtforfait (artikel 13) en de kostenvergoeding voor de wachtpermanentie (artikel 14.1).

De recup regeling voor bedienden opgenomen onder artikel 16 punt 58 is in dat geval van toepassing.

Een bijkomende afkoopregeling compenseert het verschil tussen deze recup regeling bedoeld in artikel 16 punt 58 en het oude BA5-systeem. De afkoop gebeurt onder de vorm van de uitbetaling van een forfaitair brutobedrag per maand (cfr. de modaliteiten van artikelen 17.2. en 17.3)

74. Indien de rechthebbende kiest voor de afkoopregeling zonder behoud van recup, is de afkoopregeling een aanvulling bij het nieuwe uniforme wachtsysteem. Deze afkoop compenseert het nettoverschil tussen het uniforme wachtsysteem uit onderhavige cao en het afwijkende stelsel B5A. ~~BA5~~.
- De afkoop bestaat uit de uitbetaling van een forfaitair brutobedrag per maand (cfr. de modaliteiten van artikel 17.2. en 17.3).

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

18.3. Periode van toekenning

75. Het forfaitair bruto maandbedrag wordt uitgekeerd zolang er een reguliere wacht wordt uitgevoerd. In elk geval gebeurt de toekenning maximaal tot het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.
76. Vroegtijdige uitdiensttreding van de rechthebbende geeft geen recht op uitbetaling van een restsaldo.
77. De werknemer behoudt zijn vergoeding voor de wachtdienst (inclusief de afkooppremie bedoeld in punt 73 laatste lid en punt 74 laatste lid) verbonden aan de functie van toepassing bij ondertekening van de cao zolang hij/zij een reguliere wachtdienst uitoefent.

Artikel 19 - Behoud van de uitdovende normbetaling

19.1. Begunstigden

78. De rechthebbenden van het behoud van de normbetaling zijn de begunstigden die de normbetaling hebben op het moment van ondertekening van onderhavige CAO.
79. De rechthebbenden worden opgenomen in een nominatieve lijst.

19.2. Principe en methodiek

80. De normbetaling is van toepassing op een beperkt aantal loontrekkenden binnen de Business Unit Techniek en Supply Chain Management.
81. De medewerker kiest éénmalig aan de hand van een keuzeformulier of hij/zij de normbetaling wenst te behouden dan wel de overstap te maken naar prestatiebetaling.

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

19.3. Periode van toekenning

82. De periode van toekenning voor het behoud van de normbetaling is maximaal tot het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.
83. De afkoopregeling blijft behouden voor zover de rechthebbende na ondertekening van onderhavige cao geen weddetrekkende functie zou opnemen .

Deel VI - Slotbepalingen

Artikel 20 - Sociale vrede

84. De partijen zullen ervan afzien om voor de duur van de onderhavige overeenkomst een collectief conflict met betrekking tot de in onderhavige overeenkomst behandelde punten uit te lokken of te steunen.

Artikel 21 - Geldigheidsduur en opzegging

85. De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.
Het nieuwe wachtstelsel en de overgangsmaatregelen gaan ten vroegste in 6 maanden na de datum van ondertekening van de onderhavige cao, zijnde vanaf 1 januari 2022.
86. De bepaling omtrent de wachtpremie onder punt 2.3 van de collectieve arbeidsovereenkomst 2007-2008 van 8 juni 2007 voor de personeelsleden van de Vlaamse Vervoermaatschappij De Lijn, met registratienummer 83646/CO/3280100 wordt opgeheven vanaf 1 januari 2022.

Alle voorafgaande berichten, dienstnota's, andere documenten en afspraken die van kracht zijn bij de werkgever, met betrekking tot de organisatie en bezoldiging van wachtdiensten, -premies en -prestaties worden door deze CAO automatisch opgeheven en buiten toepassing gelaten. Deze CAO treedt automatisch in de plaats van dergelijke bepalingen.

87. Deze CAO kan worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen mits het respecteren van een opzeggingstermijn van 3 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan alle partijen en bijkomend aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaamse gewest.

Artikel 22 - Neerlegging en registratie

88. Onderhavige collectieve overeenkomst zal neergelegd worden met het oog op registratie op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 23 – Specifieke clausule

89. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, worden de handtekeningen van de personen die ze sluiten in naam

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

van de werknemersorganisaties enerzijds en in naam van de werkgeversorganisatie anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01**

BIJLAGE 1 – Oplijsting van afwijkende wachtstelsels waarnaar verwezen wordt in deel V van onderhavige cao

Afwijkend wachtstelsel	Van toepassing op
<p>1. <u>Wachtpremie</u> : De wachtpremie bedraagt 1 uur voor een weekdag, en 2 uren voor een zaterdag, zon- of feestdag. De toegekende uren worden betaald aan het uurloon van de maand waarin ze betaald worden, en dit aan 115% voor de arbeiders, en aan 100% voor de bedienden.</p> <p>De wachtpremie kan indien de dienstnoodwendigheden dit toelaten en mits akkoord van de betrokken dienstverantwoordelijken, omgezet worden in recuperatie in tijd.</p>	<p>Medewerkers met een wachtdienst Tram koerdienst, hersporingsploeg en wachtoversten in de voormalige entiteit Oost-Vlaanderen</p>
<p>2. <u>Wachtpremie</u> : 9 uren betaald aan het uurloon, per week. Dit aantal uren is samengesteld uit 2 uren voor zaterdag en 2 uren voor zondag, 1 uur per weekdag. Wanneer een feestdag in de wachtweek voorkomt wordt de premie met 1 uur per feestdag verhoogd. Per wachtweek wordt 10 uren overloon aan 100 % uitbetaald. Dit overloon met looncode 226 is het overloon voor de eerste 10 uren prestatie uitgevoerd in de wachtweek</p>	<p>Weddetrekkenden binnen de wachtdienst regio Kust tramexploitatie</p>
<p>3. <u>Wachtpremie</u> : 9 uren betaald aan het uurloon, per week. Dit aantal uren is samengesteld uit 2 uren voor zaterdag en 2 uren voor zondag, 1 uur per weekdag. Wanneer een feestdag in de wachtweek voorkomt wordt de premie met 1 uur per feestdag verhoogd. De prestaties worden uitbetaald aan 115% in toepassing van de CAO van 2007. Per wachtweek wordt 10 uren overloon aan 100 % uitbetaald. Dit overloon met looncode 226 is het overloon voor de eerste 10 uren prestatie uitgevoerd in de wachtweek</p>	<p>Loontrekkenden binnen de wachtdienst van wegen en werken, en luchtlijnen regio Kust, uitgezonderd personeelsleden met verworven rechten van de ex-NMVB</p>
<p>4. Zolang de wachtdienst in voege is, worden volgende bezoldiging en vergoedingen voorzien : Een vaste vergoeding van 31u aan het respectievelijk baremisch uurloon per week dienst. De werkelijke prestatietijd kan zoals voorzien gerecupereerd worden. Het overloon, in uren uitgedrukt, vermeerderd met het uur verplaatsingstijd, wordt in rekening gebracht om gevoegd te worden bij de vroegere voorziene forfaitaire vergoeding van 16u. indien de som hiervan boven 31u uitstijgt, worden de uren boven 31 uitbetaald</p>	<p>Loontrekkenden met een Ex – NMVB-statuut binnen de wachtdienst van wegen en werken, en luchtlijnen</p>

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST
PSC 328.01

<p>5. <u>Wachtpremie</u> : 2 uur voor maandag tem zaterdag – 4 uur voor zondagen en feestdagen</p>	<p>Loontrekkenden met een Ex – NMVB-statuut binnen de wachtdienst regio Kust</p>
<p>6. BA4 : voor elke wachtperiode wordt een wachtpremie van 16u toegekend. Een feestdag tijdens de wachtperiode geeft recht op bijkomend 8u. Van de wachtvergoeding kan 8 u als compensatieverlof worden opgenomen (twee halve of één volledige dag) vóór de aanvang van de volgende wachtweek.</p>	<p>Bedienden met Ex-MIVG-statuut die systeem van arbeiders behouden heeft bij overstap naar bediende</p>
<p>7. BA5 : Per wachtweek van zeven dagen worden 2 compensatierustdagen toegekend. Een feestdag tijdens de wachtperiode geeft recht op een 3de compensatierustdag. De compensatierustdagen moeten binnen het lopend kalenderjaar minstens voor de helft worden gerecupereerd. De niet genomen compensatierustdagen worden met het loon van de maand december uitbetaald op basis van 1/19,5 van de gemiddelde brutomaandwedde van het verlopen jaar.</p>	<p>Bedienden met Ex-MIVG-statuut</p>

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

Convention collective de travail du 16 juin 2021 établissant 'le nouveau régime de garde'

Entre

l'Union belge des transports en commun urbains et régionaux, représentant les employeurs, d'une part,

et,

la Centrale générale des services publics, la CSC-Services publics et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique, représentant les travailleurs, d'autre part,

est expliqué ce qui suit:

Le 22 mars 2021, un groupe de travail paritaire s'est réuni au sein de la sous-commission paritaire et ce, à la suite:

- des discussions paritaires tenues dans le courant de l'année 2020 au sujet de l'instauration d'un nouveau régime de garde au niveau de 'De Lijn';
- de l'accord de conciliation du 29 décembre 2020 relatif à un litige et à un préavis de grève concernant la BU Techniek;
- de la sous-commission paritaire du 21 janvier et du 8 février 2021.

Le groupe de travail paritaire relatif à l'attractivité du métier de technicien (cf. CCT sectorielle du 24 septembre 2019 relative à la programmation sociale 2019, portant le numéro d'enregistrement 154787/CO/3280100) avait lui aussi défini la nécessité d'un nouveau régime de garde uniforme.

La présente CCT prévoit un nouveau régime de garde uniforme pour les travailleurs dans toutes les catégories de personnel et se base sur les points de départ suivants:

- une harmonisation des primes, indemnités et prestations, où dans le nouveau régime de garde, nous nous distançons des régimes de garde historiques ayant différentes applications locales;
- l'arrêt d'applications historiques, dont un nombre limité dans le cadre des anciens statuts de De Lijn, en vue de la simplification des systèmes et de l'administration;
- une rémunération plus conforme au marché et équitable pour les gardes;
- une répartition presque égale du budget actuel dédié au service de garde entre les différentes catégories de travailleurs;
- une attention pour l'équilibre vie privée-vie professionnelle grâce à un système de garde avec une plus grande régularité dans le nombre de jours et la fréquence.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

Partie I - Généralités

Article 1^{er} - Champ d'application

1. La présente convention s'applique aux employeurs ressortissants à la Sous-commission paritaire 328.01 du Transport urbain et régional de la Région flamande et à tous les travailleurs au service de ces employeurs.
2. Par chapitre/sous-partie, le champ d'application personnel peut déroger à ce champ d'application général.

Article 2 - Définitions

3. Les notions suivantes de cette CCT doivent être comprises comme suit:

Notion	Description
Service de garde	Il est question d'une joignabilité permanente et d'une disponibilité immédiate afin de pouvoir réaliser une intervention urgente et imprévisible en dehors des heures normales de service.
Service de garde complet	Cela concerne le nombre de jours de garde qu'un travailleur à temps plein de la fonction concernée doit assurer, à savoir 7 jours calendrier par mois. Un service de garde complet peut être assuré par des travailleurs occupés à temps plein ou à temps partiel.
Service de garde à temps partiel	Cela concerne un nombre de jours de garde qui déroge au service de garde complet lié à la fonction concernée. Un service de garde à temps partiel peut seulement être assuré par des travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat à temps partiel.
Intervention sans déplacement	L'intervention du travailleur pendant le service de garde se fait par téléphone ou par ordinateur. Aucun déplacement n'est nécessaire pour pouvoir réaliser des prestations effectives pendant le service de garde.
Intervention avec déplacement	L'intervention avec déplacement suppose un déplacement du travailleur pour l'exécution des prestations effectives pendant le service de garde.
Service de garde régulier	Un service de garde qui est lié à une certaine fonction dans un service, département, lieu ou <i>Business unit</i> de l'employeur, et qui est exécuté par un travailleur qui a été repris dans la liste nominative établie par l'employeur.
Service de garde sporadique	Un service de garde effectué par des travailleurs qui ne font pas partie du service de garde régulier, mais qui (de manière plutôt exceptionnelle) sont appelés dans un service de garde, par exemple pour remplacer des collègues absents qui font partie du service de garde régulier ou en cas de circonstances exceptionnelles, comme dans le cas d'une tempête.

Article 3 – Attribution des services de garde

4. L'employeur détermine en fonction des besoins organisationnels, par service, département, lieu et/ou *Business Unit*, dans quelle mesure pour certaines fonctions, un service de garde régulier fait

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

partie de la fonction. Par service, département, lieu et/ou *Business Unit*, l'employeur tient à jour une liste des fonctions auxquelles s'applique un service de garde régulier.

5. Un travailleur qui exerce une fonction à laquelle s'applique un service de garde régulier fait automatiquement partie de ce système de garde, pour autant qu'il y ait concordance avec les compétences requises pour la garde et les besoins du service. L'employeur tient à jour une liste nominative des travailleurs qui assurent un service de garde régulier.
6. Tous les travailleurs qui exercent une fonction visée au point 4 mais qui ne figurent pas sur la liste nominative visée au point 5 peuvent être appelés par l'employeur pour l'exécution d'un service de garde sporadique (= service de garde sporadique lié à la fonction).
7. Les travailleurs qui ne figurent pas sur la liste des fonctions soumises à un service de garde régulier (point 5) ou des fonctions soumises à un service de garde sporadique (point 6), mais qui participent sur base volontaire à un service de garde au moment de la signature de la présente CCT ou qui souhaitent le faire à l'avenir, peuvent être appelés dans un service de garde sur base volontaire. Ils font toujours partie du service de garde sporadique (= service de garde sporadique volontaire).

Article 4 - Règles générales

8. Pendant le service de garde, le travailleur peut disposer tout à fait librement de son temps et il est autorisé à se rendre où il le souhaite, étant entendu qu'il doit conserver la possibilité pratique de répondre à d'éventuels appels de manière précise, effective et la plus rapide possible. Les instructions pratiques s'appliquant aux services de garde font l'objet d'une note d'accords par service, département, lieu et/ou *Business Unit*.
9. Le travailleur concerné se met à la disposition de l'employeur pendant la durée de l'intervention pour trouver une solution à l'incident, au problème ou à la demande d'information. Si nécessaire, le travailleur se déplace jusqu'à l'endroit où une intervention est indispensable.
10. Les appels pendant le service de garde peuvent se faire par le biais du canal de communication convenu.
11. Le travail effectué pendant le service de garde correspond aux activités quotidiennes normales du travailleur. Tant les travailleurs occupés à temps plein que ceux occupés à temps partiel peuvent faire partie d'un service de garde. Dans le cas d'une occupation à temps partiel, le travailleur, en fonction des besoins organisationnels, assurera un service de garde complet ou sera uniquement de garde les jours où il est occupé à temps partiel (= service de garde à temps partiel). Un travailleur à temps partiel ne peut pas effectuer de services de garde pendant les jours (ou parties de jours) de repos habituels et ne peut donc être inscrit que pendant les jours ouvrables prévus dans l'horaire de travail à temps partiel.
12. Un travailleur en reprise progressive de travail ne peut pas faire partie d'un service de garde pendant la période de reprise progressive du travail.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

Article 5 - Enregistrement

13. L'événement qui génère l'intervention est enregistré dans un système d'enregistrement prévu à cet effet. L'incident/problème (y compris l'heure de début et l'heure de fin de l'intervention) est aussi suivi et clôturé dans ce système.
14. L'intervention du travailleur peut être réalisée comme suit:
- Par téléphone, e-mail ou ordinateur (intervention sans déplacement)
 - Intervention sur place (intervention avec déplacement)
15. En l'absence d'un système d'enregistrement, l'enregistrement de l'intervention doit se faire au moyen d'un autre formulaire (p.ex. excel) donnant un aperçu de toutes les interventions du service de garde du travailleur.

Partie II - Organisation du service de garde: fréquence et durée

Article 6 - Fréquence du service de garde

Service de garde régulier

16. Quand le travailleur fait partie du service de garde régulier tel que visé à l'article 3 point 5, le système de rotation applicable est communiqué à l'avance conformément au système existant.
17. Un service de garde dure généralement 7 jours calendrier. L'employeur s'efforce d'organiser le service de garde de sorte:
- a) que la fréquence des gardes pour le travailleur soit de maximum 1 service de garde toutes les 4 semaines, et
 - b) qu'il y ait une répartition équitable entre les travailleurs concernés, et
 - c) que l'encadrement nécessaire soit prévu pour pouvoir assurer cette fréquence et cette répartition.

En complément aux points 6 et 7, les travailleurs dans un service de garde sporadique lié à la fonction ou dans un service de garde sporadique volontaire seront appelés pour couvrir les absences imprévues des travailleurs figurant sur la liste nominative du service de garde régulier. De cette manière, l'exécution de la garde peut se faire d'une manière équilibrée et la fréquence des gardes de maximum 1 service de garde toutes les 4 semaines peut être respectée.

18. En cas de pénurie de travailleurs et en cas de besoins de services exceptionnels ou de force majeure, le maximum d'1 semaine de garde toutes les 4 semaines pourra notamment être dépassé. Le forfait de garde repris à l'article 13 reste en vigueur.
19. Un travailleur qui fait partie du service de garde régulier ne peut pas participer à un service de garde sporadique.

Service de garde sporadique

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

20. La participation à un service de garde sporadique n'a lieu que dans des circonstances exceptionnelles et n'est donc pas liée à une fréquence régulière ou à une durée (toutefois limitée à maximum 7 jours calendrier consécutifs).
21. Dans le cadre d'un service de garde sporadique, l'employeur doit régler le service de garde au plus tard 1 semaine à l'avance avec le travailleur concerné, sauf circonstances rendant impossible une notification 1 semaine à l'avance.

Force majeure

22. Dans des situations où il n'est pas possible de planifier le service de garde une semaine à l'avance, on peut déroger aux délais susmentionnés. Le forfait de garde repris à l'article 13 reste en vigueur.

Article 7 - Échange mutuel entre travailleurs

23. Les travailleurs du service de garde régulier ont la possibilité de permuter les tours de garde moyennant:
- un accord écrit entre les travailleurs concernés et,
 - une communication préalable au responsable de l'employeur et un accord du responsable de ce dernier.
24. La permutation de tour de garde a lieu au minimum par journée complète et de préférence par semaine de garde complète.
25. En cas d'échange de tour de garde, seul le travailleur qui reprend la garde reçoit le forfait de garde visé à l'article 13 et ce, conformément au nombre de jours de garde qu'il/elle reprend.

Article 8 - Garde et suspension du contrat de travail

26. Un travailleur ne peut pas assurer un service de garde si son contrat de travail a été complètement suspendu. Un service de garde ne peut pas être combiné avec les suspensions suivantes (cette liste n'est pas limitative):
- jours de congé complets (légaux ou extralégaux)
 - jours de compensation ou de repos
 - congé pour raison impérieuse
 - petit chômage
 - maladie/accident de travail
 - jours d'absence pour congé thématique ou interruption de carrière
 - congé de maternité
 - congé de paternité.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

Partie III - Durée du travail

Article 9 - Règles particulières concernant la durée du travail pendant les gardes

27. Pendant un service de garde, seules les prestations de travail effectives effectuées dans le cadre d'une intervention comptent comme temps de travail.
28. Dans le cas d'interventions sans déplacement, le temps de travail commence à courir à partir du début de l'intervention et s'écoule jusqu'à la clôture de l'incident ou la communication de l'information.
29. Dans le cas d'une intervention avec déplacement, le temps de travail commence à l'arrivée au dépôt ou le lieu de l'intervention et prend fin lorsque l'on quitte le dépôt ou le lieu de l'intervention.

Sans préjudice de l'application de l'article 12 de la présente CCT, le temps de déplacement n'est pas considéré comme temps de travail et n'est pas pris en compte dans le calcul de la durée minimale visé à l'article 9 point 30.

30. La durée minimale de chaque prestation effective dans le cadre du service de garde est de 1h30.
31. Le travailleur de garde qui a effectué une prestation effective qui génère des heures complémentaires ou supplémentaires a droit à un repos compensatoire. Il prend ce repos le jour suivant ou un jour au choix dans la période de référence (conformément à la réglementation en vigueur au sein de l'entreprise) et ce, pour la durée des heures prestées de la prestation effective pendant la garde (récupération à 100%). L'employeur en tient compte dans la planification du travail.
En outre, il est possible de ne pas récupérer ces heures supplémentaires et de se les faire payer selon les modalités du régime d'heures supplémentaires volontaires que l'employeur propose et comme prévu à l'article 5 de la CCT du 24 septembre 2019 relative à l'attractivité de la profession (numéro d'enregistrement 154790/CO/3280100).
32. Si, pendant sa garde, le travailleur réalise une prestation effective qui commence après 23h et dont la durée totale dépasse 2 heures, une dispense de prestations de travail s'applique pour assurer le repos de nuit. Cette dispense commence au début du service prévu suivant et se termine 8 heures après la fin de la prestation de garde concernée. Cette dispense de prestations de travail est considérée comme une absence justifiée payée (y compris suppléments conformément au service prévu).

Exemple:

Travailleurs salariés de garde dans un système où un service a été planifié le samedi.

Début de la prestation de garde:	Vendredi	23h
Fin de la prestation de garde:	Samedi	3h
Début du service de jour:	Samedi	11h
	dispense des prestations de 8h à 11h	
	y compris supplément du samedi pour les prestations de 8h à 11h	

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

Partie IV - Rémunération pour le service de garde

Article 10 - Champ d'application

33. La présente partie sur la rémunération pour le service de garde s'applique aux travailleurs en service de garde (à l'exception des directeurs, des chefs de département/managers et des employés rémunérés dans une classe 13 ou plus), indépendamment de la date d'entrée en service ou des droits acquis, mais sous réserve d'une disposition autre.

Article 11 - Indemnité pour les prestations effectives pendant le service de garde

34. Seules les prestations effectives pendant le service de garde sont indemnisées comme temps de travail et peuvent donner lieu à un sursalaire et, le cas échéant, aux suppléments correspondants (par exemple, supplément pour travail le samedi, supplément pour travail le dimanche ou un jour férié, supplément pour travail de nuit).
35. L'octroi d'un repos compensatoire et/ou d'un sursalaire ainsi que de suppléments générés par des prestations effectives pendant le service de garde se fait conformément aux règles en vigueur chez l'employeur.

Article 12 - Indemnité pour le temps de déplacement en cas d'intervention avec déplacement

36. Le temps de déplacement (aller et retour) nécessaire pour une intervention avec déplacement est indemnisé forfaitairement comme 1 heure de salaire de base par intervention. Ce temps de déplacement ne génère pas de sursalaire ou de suppléments étant donné qu'il n'a pas donné lieu à des prestations de travail.
37. Cette indemnité forfaitaire pour le temps de déplacement s'applique quel que soit le moyen de transport choisi par le travailleur et quelle que soit la durée réelle du déplacement.

Article 13 - Forfait de garde

38. Pour l'exécution du service de garde, le travailleur a droit, par jour de service de garde, à une prime forfaitaire brute:

La fonction du travailleur concerne	Montant par jour service de garde
<ul style="list-style-type: none">• une fonction de salarié• une fonction d'appointé de niveau A jusque niveau D inclus	23 euros
<ul style="list-style-type: none">• une fonction d'appointé de niveau E jusque niveau G inclus	40 euros

Exemple:

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

La fonction du travailleur concerne	Service de garde 3 jours / mois	Service de garde 7 jours / mois	Service de garde 12 jours / mois
<ul style="list-style-type: none">une fonction de salariéune fonction d'appointé de niveau A jusque niveau D inclus	69 euros	161 euros	276 euros
<ul style="list-style-type: none">une fonction d'appointé de niveau E jusque niveau G inclus	120 euros	280 euros	480 euros

39. Le versement du forfait de garde s'effectue toujours sous la forme d'une prime forfaitaire brute soumise aux cotisations de sécurité sociale et au précompte professionnel. Le forfait de garde ne peut en aucun cas être converti en récupération en temps.

40. La prime forfaitaire brute suit l'indexation des salaires et rémunérations.

Article 14 - Frais liés au service de garde

14.1. Remboursement de frais liés à la permanence de garde

Application en cas de service de garde régulier

41. Pour les frais liés au service de garde régulier, le travailleur a droit à un défraiement forfaitaire net. Le montant de ce défraiement correspond au montant accepté par le service des décisions anticipées du SPF Finances (*commission de ruling*). Pour ce faire, l'employeur soumet en temps utile une demande auprès de cette *commission de ruling*.

42. Au moment de la conclusion de la présente CCT, le défraiement net s'élève à 75 euros par mois. Quand la *commission de ruling* prend une décision contraire vis-à-vis des employeurs relevant de la présente convention, le montant du défraiement forfaitaire y est adapté.

43. Le défraiement forfaitaire couvre les frais que le travailleur engage chez lui dans le cadre d'une organisation la plus efficace possible du service de garde, où on attend du travailleur qu'il effectue le contrôle requis et/ou qu'il effectue les interventions requises et en fasse rapport avec précision et en temps voulu.

44. Le montant, visé au point 41, du défraiement forfaitaire net suppose que le travailleur assure un service de garde complet. Le montant est dès lors réduit en proportion en cas de prestations de garde à temps partiel contractuellement autorisées.

45. Le montant du défraiement forfaitaire net est réduit en proportion dans le cas d'une absence de plus de 30 jours calendrier consécutifs pour une raison autre que les vacances annuelles.

Application en cas de service de garde sporadique

46. Le travailleur qui, dans des circonstances exceptionnelles, prend part à un service de garde, reçoit un forfait journalier. Ce forfait journalier s'élève à 1/7^e du montant du défraiement forfaitaire visé au point 41. Le montant mensuel ne peut jamais dépasser le montant visé au point 41.

Modalités

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

47. Les montants susmentionnés ne sont pas soumis à l'indexation.
48. Le défraiement mentionné dans cet article remplace toute autre intervention en vigueur dans les frais liés à la garde, à l'exception de ce qui est mentionné dans la présente CCT. Si le travailleur ayant un service de garde au moment de la signature de cette CCT perçoit déjà une autre indemnité liée à la garde (p.ex. indemnité internet, frais de téléphone fixe), l'application de celle-ci cesse.

14.2. Frais de téléphonie mobile

Application en cas de service de garde régulier

49. L'employeur met - conformément à la Politique de Téléphonie mobile en vigueur chez lui - une carte SIM et un téléphone portable à la disposition de chaque travailleur qui participe à un service de garde régulier étant donné que ceux-ci sont nécessaires pour l'exercice d'une garde. La politique en vigueur chez l'employeur concernant la communication mobile reste d'application.

Application en cas de service de garde sporadique

50. Un travailleur qui assure un service de garde sporadique se voit mettre à disposition un GSM de garde ou peut déclarer ses frais de téléphonie mobile liés au service de garde moyennant présentation des pièces justificatives nécessaires. La transmission du GSM de garde se fait pendant les heures de service. Un écart à cette façon de travailler n'entraîne en aucun cas l'octroi d'une indemnité supplémentaire.

14.3. L'indemnité kilométrique pour l'utilisation professionnelle du véhicule personnel

51. Les déplacements que fait un travailleur en exécution des prestations effectives pendant les interventions avec déplacement sont considérés comme des déplacements de service. Les règles d'application pour les déplacements de service s'appliquent donc pour le remboursement des frais de déplacement.
52. En cas d'utilisation du véhicule personnel, le travailleur reçoit une indemnité kilométrique forfaitaire pour ces déplacements de service. Le travailleur utilise son véhicule personnel seulement si l'utilisation des transports en commun n'est pas une option et si le travailleur n'a pas à sa disposition un véhicule (de service) de l'employeur (= application du principe STOP). La transmission du véhicule (de service) a lieu pendant les heures de service. Un écart à cette façon de travailler n'entraîne en aucun cas l'octroi d'une indemnité supplémentaire.
53. Cette indemnité kilométrique forfaitaire peut être demandée par intervention pour la distance à calculer depuis le domicile (= résidence principale habituelle) du travailleur jusqu'au lieu de l'intervention (aller et retour).

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

Partie V - Mesures transitoires

Article 15 - Champ d'application

Pour un groupe fermé de bénéficiaires soumis à un régime de garde particulier (voir **annexe 1** de la présente CAO) au moment de la signature de la présente CCT, l'un des régimes en extinction suivants s'applique.

Article 16 - Régime uniforme de récupération en extinction (régime de garde dérogatoire n° 1)

16.1. Bénéficiaires

54. Les bénéficiaires du régime uniforme de récupération en extinction sont les travailleurs qui, à la date de la signature de la présente CCT, ont un régime de récupération pour les gardes (cf.annexe 1 régime de garde dérogatoire n° 1) et qui ont effectué des services de garde en 2020 dans ce régime de garde dérogatoire.

55. Les bénéficiaires sont repris dans une liste nominative.

16.2. Principe et méthode

56. Le régime de récupération en extinction s'applique à la place du forfait de garde (article 13) et du défraiement pour la permanence de garde (article 14.1).

57. Le bénéficiaire choisit une fois pour toutes, à l'aide d'un formulaire, s'il/elle souhaite continuer à utiliser ce régime de récupération en extinction. Ce choix doit être communiqué par écrit au plus tard le 15 octobre 2021.

58. Le régime de récupération en extinction se présente comme suit:

Service de garde	Employés	Ouvriers
le jour ouvrable	1h de récup	1h15 de récup
Samedi, dimanche et jour férié	2h de récup	2h30 de récup

59. Un bénéficiaire qui a opté pour ce régime de récupération en extinction et qui change ensuite de statut (ouvrier/employé) bénéficie du nombre d'heures de récupération tel que prévu au point 58 de l'article 16.

16.3. Période d'octroi

60. Le régime de récupération en extinction pour les gardes est possible aussi longtemps qu'un service de garde régulier est exécuté. Dans tous les cas, l'octroi se fait au maximum jusqu'à l'âge légal de la pension.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

Article 17 - Régime de rachat pour les régimes de garde dérogatoires n° 2 à 6 inclus

17.1. Bénéficiaires

61. Les bénéficiaires de ce régime de rachat sont les travailleurs ayant effectué des services de garde dans la période du 1^{er} janvier 2020 jusqu'à la date de signature de la présente CCT dans un des régimes de garde dérogatoires n° 2 à 6 inclus (voir annexe 1).

62. Les bénéficiaires sont repris dans une liste nominative.

17.2. Principe et méthode

63. Ce régime de rachat compense la perte nette entre le système de garde uniforme prévu dans la présente CCT et le régime de garde dérogatoire en question.

64. Le rachat consiste en un paiement d'un montant forfaitaire brut par mois.

65. Le montant de la prime de rachat n'est pas indexable et est soumis aux retenues de sécurité sociale et fiscales en vigueur.

17.3. Mode de calcul

66. Le montant forfaitaire mensuel brut du rachat est calculé comme suit:

a) La période de référence court du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020 inclus.
Pour un travailleur qui a assuré un service de garde après le 1^{er} janvier 2018, la période de référence équivaut au nombre de mois complets entre le début du premier mois où un service de garde a été assuré et le 31 décembre 2020.

Pour les collaborateurs qui ne participent à la garde régulière qu'en 2021, la période de référence court du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus.

b) Pour cette période de référence, on calcule à combien s'élève la différence nette totale entre:
- la prime de garde effectivement perçue selon le régime de garde dérogatoire
- la rémunération pour le service de garde conformément aux modalités reprises dans les articles 13 et 14.1 de la présente CCT.

c) À partir de la différence nette totale, on détermine la valeur brute équivalente.

d) Ensuite, nous calculons le montant forfaitaire mensuel brut moyen en divisant le résultat obtenu au point c) par le nombre de mois complets de la période de référence.

Le montant forfaitaire mensuel brut du rachat vaut pour autant que le travailleur assure un service de garde complet. Si le travailleur assure un service de garde à temps partiel, le montant forfaitaire brut est proratisé.

17.4. Période d'octroi

67. Le montant forfaitaire mensuel brut est octroyé tant qu'une garde régulière est effectuée. Dans tous les cas, l'octroi se fait au maximum jusqu'à l'âge légal de la pension.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

68. Une sortie de service anticipée du bénéficiaire ne donne pas droit au paiement d'un solde restant.
69. Le travailleur conserve sa rémunération pour le service de garde (y compris la prime de rachat visée au point 64) lié à la fonction d'application lors de la signature de la CCT tant qu'il/elle exerce un service de garde régulier.

Article 18 - Régime de rachat pour le régime de garde dérogatoire n° 7

18.1. Bénéficiaires

70. Les bénéficiaires du régime de rachat sont les travailleurs qui ont exercé des services de garde en 2020 dans le régime de garde dérogatoire n° 7 (voir annexe 1).
71. Les bénéficiaires sont repris dans une liste nominative.

18.2. Principe et méthode

72. Le bénéficiaire choisit une fois pour toutes, à l'aide d'un formulaire, s'il/elle souhaite recourir à un régime de rachat avec ou sans maintien de récupération. Ce choix doit être communiqué par écrit au plus tard le 15 octobre 2021.
73. Si le bénéficiaire opte pour le régime de rachat avec maintien de récupération, ce régime de récupération remplace le forfait de garde (article 13) et le défraiement pour la permanence de garde (article 14.1).

Le régime de récupération pour employés repris à l'article 16, point 58 s'applique dans ce cas.

Un régime de rachat supplémentaire compense la différence entre ce régime de récupération visé à l'article 16 point 58 et l'ancien système BA5. Le rachat a lieu sous la forme du paiement d'un montant forfaitaire brut par mois (cf. les modalités des articles 17.2. et 17.3.).

74. Si le bénéficiaire opte pour le régime de rachat sans maintien de récupération, le régime de rachat complète le nouveau système de garde uniforme. Ce rachat compense la différence nette entre le système de garde uniforme de la présente CCT et le régime dérogatoire B5A. ~~BA5.~~
Le rachat équivaut au remboursement d'un montant forfaitaire brut par mois (cf. les modalités des articles 17.2. et 17.3.).

18.3. Période d'octroi

75. Le montant forfaitaire mensuel brut est octroyé tant qu'une garde régulière est effectuée. Dans tous les cas, l'octroi se fait au maximum jusqu'à l'âge légal de la pension.
76. Une sortie de service anticipée du bénéficiaire ne donne pas droit au paiement d'un solde restant.
77. Le travailleur conserve sa rémunération pour le service de garde (y compris la prime de rachat visée au point 73 dernier alinéa et point 74 dernier alinéa) lié à la fonction d'application lors de la signature de la CCT tant qu'il/elle exerce un service de garde régulier.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

Article 19 - Maintien du paiement normé en extinction

19.1. Bénéficiaires

78. Les bénéficiaires du maintien du paiement normé sont les bénéficiaires qui ont le paiement normé au moment de la signature de la présente CCT.

79. Les bénéficiaires sont repris dans une liste nominative.

19.2. Principe et méthode

80. Le paiement normé s'applique à un nombre restreint de salariés au sein de la Business Unit Techniek en Supply Chain Management.

81. Le collaborateur choisit une fois pour toutes, à l'aide d'un formulaire, s'il/elle souhaite conserver le paiement normé ou s'il/elle souhaite passer au paiement à la prestation.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

19.3. Période d'octroi

82. La période d'octroi pour le maintien du paiement normé s'étend au maximum jusqu'à l'âge légal de la pension.
83. Le régime de rachat reste en vigueur dans la mesure où le bénéficiaire n'occupe pas une fonction d'appointé après la signature de la présente CCT.

Partie VI - Dispositions finales

Article 20 - Paix sociale

84. Les parties s'abstiennent de créer ou de soutenir un conflit collectif relatif aux matières couvertes par la présente convention pendant la durée de celle-ci.

Article 21 - Durée de validité et dénonciation

85. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.
Le nouveau régime de garde et les mesures transitoires entrent en vigueur au plus tôt 6 mois après la date de signature de la présente CCT, soit le 1 janvier 2022.
86. La disposition relative à la prime de garde au point 2.3 de la convention collective de travail 2007-2008 du 8 juin 2007 pour les membres du personnel de la Vlaamse Vervoermaatschappij De Lijn, numéro d'enregistrement 83646/CO/3280100, est abrogée à partir du 1 janvier 2022.

Tous les avis, notes de service, autres documents et accords antérieurs en vigueur chez l'employeur, relatifs à l'organisation et à la rémunération des services, primes et prestations de garde sont automatiquement abrogés par la présente CCT et leur application cesse. La présente CCT remplace automatiquement ce type de dispositions.

87. La présente CCT peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant respect d'un délai de préavis de 3 mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée à toutes les parties et au président de la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande.

Article 22 - Dépôt et enregistrement

88. La présente convention collective de travail sera déposée, aux fins d'enregistrement, au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Article 23 – Clause spécifique

89. Pour la présente convention collective de travail, conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et la secrétaire.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

ANNEXE 1 – Liste des régimes de garde dérogatoires cités dans la partie V de la présente CCT

Régime de garde dérogatoire	D'application aux
<p>1. <u>Prime de garde</u>: La prime de garde équivaut à 1 heure pour un jour de semaine, et à 2 heures pour un samedi, un dimanche ou un jour férié. Les heures octroyées sont payées au salaire horaire du mois au cours duquel elles sont payées, et ce à 115% pour les ouvriers et à 100% pour les employés. Si les besoins du service le permettent et moyennant accord des responsables des services concernés, la prime de garde peut être convertie en récupération en temps.</p>	<p>Collaborateurs ayant un service de garde Tram Service de cour, équipe de relevage et supérieurs de garde dans l'ancienne entité de Flandre orientale</p>
<p>2. <u>Prime de garde</u>: 9 heures payées au salaire horaire, par semaine. Ce nombre d'heures se compose de 2 heures pour le samedi et de 2 heures pour le dimanche, 1 heure par jour de semaine. Quand un jour férié tombe dans la semaine de garde, la prime est majorée d'1 heure par jour férié. Par semaine de garde, 10 heures de sursalaire sont payées à 100%. Ce sursalaire avec code salarial 226 est le sursalaire pour les 10 premières heures de prestations effectuées durant la semaine de garde</p>	<p>Appointés au sein du service de garde de la région Côte exploitation de tram</p>
<p>3. <u>Prime de garde</u>: 9 heures payées au salaire horaire, par semaine. Ce nombre d'heures se compose de 2 heures pour le samedi et de 2 heures pour le dimanche, 1 heure par jour de semaine. Quand un jour férié tombe dans la semaine de garde, la prime est majorée d'1 heure par jour férié. Les prestations sont payées à 115% en application de la CCT de 2007. Par semaine de garde, 10 heures de sursalaire sont payées à 100%. Ce sursalaire avec code salarial 226 est le sursalaire pour les 10 premières heures de prestations effectuées durant la semaine de garde</p>	<p>Salariés dans le service de garde routes et travaux, et lignes aériennes région côtière, à l'exception des membres du personnel avec droit acquis de l'ex-SNCV</p>
<p>4. Tant que le service de garde est en vigueur, la rémunération et les indemnités suivantes sont prévues: Une indemnité fixe de 31h au salaire horaire barémique respectif par semaine de service. Le temps de prestation réel peut être récupéré comme prévu. Le sursalaire, exprimé en heures, majoré de l'heure du temps de déplacement, est porté en compte pour être ajouté à l'ancienne indemnité forfaitaire prévue de 16 heures. Si la somme dépasse 31 h, les heures dépassant les 31h sont payées.</p>	<p>Salariés ayant un statut ex-SNCV au sein du service de garde des routes et travaux, et lignes aériennes</p>

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE
SCP 328.01

<p>5. Prime de garde: 2 heures du lundi au samedi inclus – 4 heures pour dimanches et jours fériés</p>	<p>Appointés ayant un statut ex-SNCV au sein du service de garde région côtière</p>
<p>6. BA4: pour chaque période de garde, une prime de garde de 16h est octroyée. Un jour férié pendant la période de garde donne droit à 8h supplémentaires. Sur l'indemnité de garde, 8 heures peuvent être prises comme congé de compensation (deux demi-jours ou une journée complète) avant le début de la semaine de garde suivante.</p>	<p>Employés ayant un statut ex-STIG qui ont conservé le système des ouvriers lors du passage au statut d'employé</p>
<p>7. BA5 : Par semaine de garde de sept jours, 2 jours de repos compensatoire sont octroyés. Un jour férié pendant la période de garde donne droit à un 3^e jour de repos compensatoire. Les jours de repos compensatoire doivent être récupérés au moins pour moitié dans l'année calendrier en cours. Les jours de repos compensatoire non pris sont payés avec le salaire du mois de décembre sur la base de 1/19,5 du salaire mensuel brut moyen de l'année écoulée.</p>	<p>Employés ayant un statut ex-STIG</p>