

12-05-2006

23-06-2006

NR.
N°

80-141 / 103 2803

9

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE	PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE A LA PROGRAMMATION SOCIALE 2005-2006	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST MET BETREKKEVG TOT DE SOCIALE PROGRAMMATIE 2005-2006

Entre l'Union belge des Transports en commun urbains et régionaux, représentée par M. Alain Flausch, **Président**, et M. Kris Lauwers, Administrateur, **d'une part**,

et la Centrale Générale des Services Publics, représentée par M. Alex Vonck, délégué permanent, la Centrale Chrétienne des Services Publics, représentée par M. Jean-Pierre Naniot, délégué permanent, la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, représentée par M. Chris Dreesen, délégué permanent, représentant les travailleurs, **d'autre part**,

il a été convenu ce qui suit:

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles Capitale ainsi qu'aux membres de son personnel, à l'exception du personnel de Direction sauf lorsque des modalités spécifiques sont prévues de manière expresse.

Article 2 - Objet

La présente convention a pour objet d'établir le cadre de la programmation sociale 2005-2006.

Article 3 - Pouvoir d'achat

3.1. Tenant compte du contexte budgétaire actuel, les parties s'accordent sur une augmentation des barèmes mensuels bruts de l'ensemble du personnel en activité de **25 €** à partir du 1^{er} janvier 2005.

Tussen de Belgische Vereniging voor **Gemeenschappelijk** Stads- en Streekvervoer, vertegenwoordigd door Dhr. Alain Flausch, Voorzitter, en Dhr. Kris Lauwers, Bestuurder, **enerzijds**,

en de **Algemene** Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door Dhr. Alex Vonck, bestendig afgevaardigde, de Christelijke Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door Dhr. Jean-Pierre Naniot, bestendig afgevaardigde, de Algemene Centrale der **Liberale** Vakbonden van België, vertegenwoordigd door Dhr. Chris Dreesen, bestendig afgevaardigde, die de **werknemers** vertegenwoordigen, **anderzijds**,

wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1 - Toepassingsgebied

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest **valt**, alsook op haar personeelsleden met uitzondering van het Directiepersoneel behalve wanneer er **uitdrukkelijke** specifieke modaliteiten zijn voorzien.

Artikel 2 - Voorwerp

De onderhavige overeenkomst strekt tot de bepaling van het kader van de sociale **programmatie** 2005-2006.

Artikel 3 - Koopkracht

3.1. Rekening houdend met de huidige budgettaire **context**, bereiken de partijen een akkoord over een verhoging van de brutomaandbarema's van **alle** personeelsleden in activiteit met **25 €** vanaf 1 januari 2005.

3.2. Au 1^{er} juillet 2005, une **biennale** est ajoutée pour le personnel né en 1952 et en 1953 (jusque et y compris le barème 24 et dérivés), et pour autant qu'il n'aie pas opté pour un départ anticipé avant 58 ans.

3.3. Au 1^{er} juillet 2005 (paie définitive de juillet 2005), la part patronale dans les **chèques-repas** augmentera de 0,15 € par chèques-repas pour l'ensemble du personnel. La part personnelle du travailleur est réduite à concurrence de l'augmentation de la part patronale.

3.4. Au 1^{er} juillet 2005, l'employeur prend financièrement en charge l'abonnement **MTB** en faveur du membre du personnel (actif ou inactif) (ainsi qu'en faveur d'un de ses ayants-droits) qui en fait la demande.

3.5. L'employeur s'engage à améliorer, à partir du 1^{er} janvier 2006, la couverture en **assurance de groupe CRATUB** de tous les membres du personnel en activité par :

- la prise en charge par l'employeur des cotisations personnelles intégrées dans le but à atteindre (pour les membres du personnel engagés à partir du 1^{er} janvier 1995) et une intervention financière patronale d'un montant équivalent à celui des cotisations supprimées (pour les membres du personnel engagés avant le 1^{er} janvier 1995);
- l'uniformisation du terme **K** (coefficient de conversion en rente de survie) à 66% pour tous les membres du personnel, quelque soit l'âge atteint au moment du décès;
- l'introduction de la possibilité de la libération sous forme de capital et de la possibilité d'une mise en gage de la réserve constituée (acquisition d'un bien immobilier)(sous réserve des dispositions légales en vigueur).

Article 4 — Aménagement des fins de carrière

Soucieuses de prévoir des possibilités de « décrochage » progressif, les parties conviennent d'un aménagement des fins de carrière qui toutefois ne peut mettre en péril le bon fonctionnement de l'entreprise.

3.2. Op 1 juli 2005 wordt een **biennale** toegevoegd voor het in 1952 en 1953 geboren personeelsleden (**tot** en met **barema** 24 en afgeleide), en voor zover zij niet hebben gekozen voor een vervroegd vertrek **vóór** 58 jaar.

3.3. Op 1 juli 2005 (definitief loon van juli 2005) zal het patronale aandeel van de **maaltijdcheques** stijgen met 0,15 € per maaltijdcheque voor **alle** personeelsleden. Het persoonlijke aandeel van de werknemer wordt verlaagd met het bedrag van de stijging van het patronale aandeel.

3.4. Op 1 juli 2005 **neemt** de werkgever het **MTB**-abonnement van de (actieve of inactieve) personeelsleden (evenals voor één van **zijn** rechthebbenden) die **zulks** aanvragen financieel ten laste.

3.5. De werkgever verbindt zich ertoe om vanaf 1 januari 2006 de dekking van de **groepsverzekering CRATUB** te verbeteren voor **alle** actieve personeelsleden via:

- het ten laste **nemen**, door de werkgever, van de persoonlijke bijdragen voorzien in het te bereiken **doel** (voor de personeelsleden die vanaf 1 januari 1995 werden angeworven) en een financiële **tegemoetkoming** (voor de personeelsleden die vóór 1 januari 1995 werden angeworven) ten bedrage van de weggevallen bijdragen;
- de uniformering van de K-term (**omrekeningscoëfficiënt** in overlevingsrente) op 66% voor **alle** personeelsleden, ongeacht de leeftijd waarop **men komt** te overlijden;
- invoering van de mogelijkheid **tot** vrijmaking in de **vorm** van kapitaal en de mogelijkheid **tot** pandgeving van de opgebouwde **reserve** (aankoop van een onroerend goed) (onder voorbehoud van de geldende wettelijke bepalingen).

Artikel 4 - Aanpassing van de eindloopbaan

Met de bedoeling **mogelijkheden** te voorzien om de loopbaan geleidelijk af te bouwen, **komen** de partijen overeen de eindloopbanen aan te passen zonder dat dit **echter** de goede werking van de onderneming in het gedrang **mag** brengen.

4.1. Métiers lourds

Particulièrement, pour les membres du personnel exerçant un métier lourd, les mesures suivantes sont mises en place :

a) Conditions de travail allégées

tendre progressivement vers un **allègement** des conditions de travail (par exemple, pas de travail de nuit, pas de services coupés) à partir de 50 ans dans le cadre du système légal du crédit-temps (mi-temps ou réduction d'1/5), la priorité d'accès aux conditions allégées de travail étant déterminée sur base de l'ancienneté et ceci dans le cadre des limites de l'organisation du travail

Un groupe de travail sera chargé d'étudier les possibilités d'aménagement des conditions de travail dans le cadre du projet Drivers.

b) Crédit-temps (réduction 1/5è) - 52 ans

crédit-temps (réduction d'1/5è) à partir de 52 ans (moyennant 25 ans d'ancienneté) avec un complément mensuel brut de l'employeur de 25 €

c) Crédit-temps (mi-temps) - 52 ans

Crédit-temps mi-temps à partir de 52 ans (moyennant 25 ans d'ancienneté) avec un complément mensuel brut de l'employeur de 0,5% du barème mensuel brut (à l'exception des primes, allocations et gratifications de toute nature) par année complète d'ancienneté (avec garantie de 75% du barème mensuel brut à l'exception des primes, allocations et gratifications de toute nature ET maximum le montant de l'allocation **Onem**).

d) Crédit-temps (mi-temps) - 55 ans

crédit-temps (mi-temps) à partir de 55 ans (moyennant 22 ans d'ancienneté) pour le personnel né en 1952 et en 1953, avec un complément mensuel de l'employeur de 0,5% du barème mensuel brut (à l'exception des primes, allocations et gratifications de toute nature) par année complète d'ancienneté (avec garantie de 75% du barème mensuel brut à l'exception des primes, allocations et gratifications de toute nature ET maximum le montant de l'allocation **Onem**).

Les filières de fins de carrières b), c) et d) impliquent l'engagement des intéressés à partir au plus tôt à 58 ans dans un système de prépension conventionnelle.

4.1. Zware beroepen

In het bijzonder voor de personeelsleden die een zwaar beroep uitoefenen, worden de volgende maatregelen ingevoerd:

a) Verlichte werkomstandigheden

geleidelijk streven naar lichtere werkomstandigheden (bij **voorbeeld**, geen **nachtarbeid**, geen onderbroken diensten) vanaf 50 jaar in het kader van het wettelijk systeem van tijdskrediet (**halftijdse** of 1/5^{de}-vermindering), waarbij de **anciënniteit** de basis **vormt om** te bepalen wie voorrang krijgt bij de toekenning van de lichtere werkomstandigheden en dit binnen de grenzen van de werkorganisatie

Een werkgroep **zal** de mogelijkheden bestuderen **tot** wijziging van de werkomstandigheden in het kader van het project Drivers.

b) Tijdskrediet (1/5^{de}-vermindering) - 52 jaar

tijdskrediet (**1/5^{de}-vermindering**) vanaf 52 jaar (**mits** 25 jaar anciënniteit) met een maandelijkse bruto aanvulling van €25 van de werkgever;

c) (Halftijds) tijdskrediet - 52 jaar

Halftijds tijdskrediet vanaf 52 jaar (mits 25 jaar anciënniteit) met een maandelijkse **bruto-aanvulling** van de werkgever ten belope van 0,5% van het **brutomaandbarema** (uitgezonderd premies, toeslagen en allerhande vergoedingen) per volledig jaar anciënniteit (met garantie van 75% van het brutomaandbarema uitgezonderd premies, toeslagen en allerhande vergoedingen EN maximaal het bedrag van de RVA-uitkering)

d) (Halftijds) tijdskrediet - 55 jaar

(halftijds) tijdskrediet vanaf 55 jaar (mits 22 jaar anciënniteit) voor het in 1952 en in 1953 geboren personeel, met een maandelijkse aanvulling van van de werkgever ten belope van 0,5% van het brutomaandbarema (uitgezonderd premies, toeslagen en allerhande vergoedingen) per volledig jaar anciënniteit (met garantie van 75% van het brutomaandbarema uitgezonderd premies, toeslagen en allerhande vergoedingen EN maximaal het bedrag van de RVA-uitkering).

De eindeloopbaanmogelijkheden b), c) en d) impliceren dat de betrokken personen zich ertoe verbinden ten vroegste op 58 jaar te vertrekken in het kader van een systeem van

Outre les dispositions légales **impératives** en la matière et dans le cadre de la présente convention, le métier lourd est celui exercé à concurrence de 25 ans dans la fonction au sein de l'entreprise, à la conduite, aux travaux extérieurs (voies aériennes, pose de voies), exclusivement aux travaux de nuit ou en équipes successives comportant des prestations de nuit (entre 20 heures et 6 heures) (voir en annexe à la présente convention la liste indicative des fonctions qui sera complétée par une liste nominative). Les membres du personnel affectés de manière définitive au travail adapté au 1^{er} janvier 2005 peuvent, dans les mêmes conditions, bénéficier des dispositions spécifiques aux métiers lourds décrites ci-dessus.

4.2. En général

En outre et indépendamment des dispositions légales et conventionnelles existantes, elles conviennent de prolonger pour les ouvriers, les employés et les cadres les dispositions existantes de crédit-temps (articles 7.2. et 7.3. de la CCT du 2 juillet 2003 relative à la programmation sociale 2003-2004) dans les termes suivants:

- Crédit-temps mi-temps - 52 ans
crédit-temps (mi-temps) à partir de 52 ans (moyennant une carrière de 34 années dont 25 années au sein de l'entreprise) avec un complément mensuel de l'employeur de 0,5% du barème mensuel brut (à l'exception des primes, allocations et gratifications de toute nature) par année complète d'ancienneté (avec garantie de 75% du barème mensuel brut, à l'exception des primes, allocations et gratifications de toute nature ET maximum le montant de l'allocation **Onem**);
- Crédit-temps mi-temps - 55 ans
crédit-temps (mi-temps) à partir de 55 ans (moyennant 27 ans d'ancienneté) pour le personnel né en 1952 et en 1953, avec un complément mensuel de l'employeur de 0,5% du barème mensuel brut (à l'exception des primes, allocations et gratifications de toute nature) par année complète d'ancienneté (avec garantie de 75% du barème mensuel brut, à l'exception des primes, allocations et gratifications de

conventionnel brugpensioen.

Behoudens de dwingende wettelijke bepalingen ter zake en binnen het kader van de onderhavige overeenkomst **geldt** als zwaar beroep het beroep dat 25 jaar **lang** in de functie binnen de onderneming wordt uitgeoefend bij de besturing, de buitenwerken (bovenleidingen, spoorleggen), uitsluitend nachtarbeid of opeenvolgende ploegenarbeid met nacht-prestaties (tussen 20 uur en 6 uur) (zie de bij deze overeenkomst gevoegde indicatieve lijst van functies die **zal** worden aangevuld met een nominatieve lijst). De personeelsleden die op 1 januari 2005 **definitief** aangepast werk toegewezen **kregen**, kunnen, onder dezelfde voorwaarden, specifieke maatregelen genieten voor de hierboven omschreven zware beroepen.

4.2. Algemeen

Bovenop en **los** van de wettelijke en bestaande **conventionele** bepalingen spreken ze af **om** de bestaande bepalingen inzake tijdskrediet (artikels 7.2. en 7.3. van de CAO van 2 juli 2003 met betrekking **tot** de sociale programmatie 2003-2004) voor de arbeiders, de bedienden en de kaderleden als **volgt** te verlengen:

- Halftijds tijdskrediet - 52 jaar
tijdskrediet (halftijds) vanaf 52 jaar (mits een loopbaan van 34 jaar waarvan 25 **jaar** in de onderneming) met een maandelijkse aanvulling van de werkgever ten belope van 0,5% van het brutomaandbarema (uitgezonderd premies, toeslagen en allerhande vergoedingen) per volledig jaar anciënniteit (met garantie van 75% van het brutomaandbarema, uitgezonderd premies, toeslagen en allerhande vergoedingen **EN** maximaal het bedrag van de RVA-uitkering);
- Halftijds tijdskrediet
tijdskrediet (halftijds) vanaf 55 jaar (mits 27 jaar anciënniteit) voor het in 1952 en in 1953 geboren personeel, met een maandelijkse aanvulling van de werkgever ten belope van 0,5% van het brutomaandbarema (uitgezonderd premies, toeslagen en allerhande vergoedingen) per volledig jaar anciënniteit (met garantie van 75% van het **brutomaandbarema**, uitgezonderd premies, toeslagen en

OSB

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

toute nature ET maximum le montant de l'allocation **Onem**).

Elles conviennent d'introduire, pour les mêmes catégories de personnel, la disposition suivante :

Crédit-temps (réduction 1/5^e) — 55 ans

crédit-temps (réduction d'1/5^e) à partir de 55 ans (moyennant 28 ans d'ancienneté) avec un complément mensuel de l'employeur de 25 € brut.

Ces filières de fins de carrières impliquent l'engagement des intéressés à partir au plus tôt à 58 ans dans un système de prépension conventionnelle.

4.3. Quota crédit-temps

Au 1^{er} janvier 2006, le quota crédit-temps est porté à 11% pour l'ensemble de l'entreprise, réparti entre les membres du personnel de moins de 50 ans (4%), les membres du personnel de plus de 50 ans (4%) et les membres du personnel exerçant un métier lourd (3%, moyennant une évaluation trimestrielle en regard des besoins et des possibilités de l'entreprise).

En aucun cas, le nombre total de membres du personnel occupés à temps partiel (toutes formes de réduction du régime de travail confondues) ne peut dépasser **19%** de l'effectif total, ce pourcentage pouvant être revu en concertation tenant compte des besoins et des possibilités de l'entreprise.

4.4. Prépension conventionnelle à mi-temps (CCT n°55)

Enfin, les parties s'entendent pour réintroduire en 2006 et 2007 le système légal de la prépension conventionnelle à mi-temps (CCT n° 55 du 13 juillet 1993 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps) et fixer l'âge d'accès à 56 ans, moyennant 25 ans de carrière (dont 15 ans d'ancienneté).

Elles conviennent également de mettre en place, en 2006 et 2007, le système de la prépension conventionnelle à mi-temps (CCT n° 55 du 13 juillet 1993) à 56 ans, moyennant

allerhande vergoedingen EN maximaal het bedrag van de RVA-uitkering).

Ze **komen** overeen om voor dezelfde personeelscategorieën de volgende bepaling te voorzien:

Tijdskrediet (1/5^{de}-vermindering) — 55 jaar

tijdskrediet (1/5^{de}-vermindering) vanaf 55 jaar (**mits** 28 jaar anciënniteit) met een maandelijks aanvulling van €25 bruto van de **werkgever**.

Deze eindeloopbaanmogelijkheden impliceren dat de betrokken personen zich ertoe verbinden te vroegste op 58 jaar te vertrekken in het kader van een systeem van conventioneel brugpensioen.

43. Quotum tijdskrediet

Op 1 januari 2006, wordt het quotum tijdskrediet voor de ganse onderneming op 11% gebracht en verdeeld onder de personeelsleden jonger dan 50 (4%), de personeelsleden ouder dan 50 (4%) en de personeelsleden die een **zwaar** beroep uitoefenen (3%, mits een **driemaandelijks** evaluatie in het **licht** van de noden en de mogelijkheden van de onderneming).

Het aantal deeltijds tewerkgestelde personeelsleden (ongeacht het **regime** van werktijdverkorting) **mag** geenszins **meer** dan 19% van het totale personeelbestand bedragen; dit percentage kan in **samenspraak** herzien **worden**, rekening houdend met de **behoeften** en de mogelijkheden van de onderneming.

4.4. Conventioneel brugpensioen (CAO n°55)

Tot slot komen de **partijen** overeen om in 2006 en 2007 het wettelijk systeem van het **halftijds** conventioneel brugpensioen **opnieuw** in te voeren (CAO n° 55 van 13 **juli** 1993 ter invoering van een stelsel van bijkomende vergoeding voor sommige oudere **werknemers** bij een **halftijdse vermindering** van de arbeidsprestaties) en bepalen de instapleeftijd op 56 jaar mits een loopbaan van 25 jaar (waarvan **15** jaar anciënniteit).

Zij komen eveneens overeen om in 2006 en 2007 het systeem van het halftijds conventioneel brugpensioen (CAO n°55 van 13 juli 1993) op 56 jaar in te voeren mits een

Handwritten initials: CB, J/CAH

Handwritten signature: J. Keef

un complément mensuel de l'employeur de 0,5% du barème mensuel brut (à l'exception des primes, allocations et gratifications de toute nature) par année complète d'ancienneté (avec 75% du barème mensuel brut, à l'exception des primes, allocations et gratifications de toute nature ET maximum le montant de l'allocation de l'Onem) pour autant que l'intéressé ait atteint 28 ans d'ancienneté.

4.5. Capitalisation des congés et compensation des pots d'heures

Des modalités spécifiques concernant la capitalisation des congés à partir de 50 ans et de compensation à 100% des pots d'heures seront précisées de commun accord dans le mois qui suit la conclusion de la présente convention collective du travail.

Article 5 - Fins de carrière

5.1. Départs anticipés - Personnel nés en 1952 et en 1953

a) Généralités

Sous réserve du maintien du contexte légal et fiscal actuel, la possibilité de départ prévue par la CCT du 2 juillet 2003 relative à la programmation sociale 2003-2004 (article 6.3) est prolongée en faveur des ouvriers et des employés nés en 1952 et en 1953 (à l'effectif ou ayant 6 mois de bons services) dans les termes décrits ci-dessous.

Par conséquent, les départs de ces membres du personnel s'effectuent dans le cadre d'un licenciement pour cause de nécessité de réorganisation de l'entreprise, moyennant l'octroi d'une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage. Les présentes dispositions sont également applicables aux délégués syndicaux qui bénéficient de la protection contre le licenciement dans le cadre de la loi du 19 mars 1991.

Par dérogation aux règles prévues ci-dessus, la direction générale, agissant en concertation avec les organisations syndicales, pourra, à titre exceptionnel, rendre accessible le système de départ anticipé à des agents ne réunissant pas les conditions d'ancienneté et dont la

maandelijkse **aanvulling** van de **werkgever** van 0,5% van het brutomaandbaredema (met uitzondering van **premies**, toeslagen en allerhande vergoedingen) per volledig anciënniteitsjaar (met 75 % van **het** maandelijks **brutobaredema**, met uitzondering van de premies, toeslagen en allerhande vergoedingen EN maximum het bedrag van de RVA-uitkering) voor zover de betrokkene 28 jaar anciënniteit bereikt heeft.

4.5. Kapitalisatie van de verlofdagen en compensatie van de urenreserves

De **specifieke modaliteiten** betreffende de kapitalisatie van de verlofdagen vanaf 50 jaar en de compensatie aan **100%** van de urenreserves zullen in onderlinge overeenstemming worden gepreciseerd in de **maand** die **volgt** op de afsluiting van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 - Eindloopbanen

5.1. Vervroegde vertrekken — Personeel geboren in 1952 en in 1953

a) Algemeenheden

Onder voorbehoud van een **ongewijzigde** wettelijke en fiscale **context**, **wordt** de vertrekmogelijkheid **zoals** voorzien in de CAO van 2 **juli** 2003 met betrekking **tot** de sociale **programmatie** 2003-2004 (artikel 6.3) verlengd ten gunste van de in 1952 en in 1953 geboren arbeiders en bedienden (in vast dienstverband of met 6 **maanden** goede dienst) volgens de onderstaande **termen**.

Bijgevolg gebeurt het vertrek van deze personeelsleden in het kader van een afdanking wegens reorganisatie van de onderneming, **mits** toekenning van een bijkomende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering. De onderhavige bepalingen zijn eveneens van toepassing op de vakbondsafgevaardigden die **bescherming** genieten tegen afdanking in het kader van de **wet** van 19 maart 1991.

In afwijking van de hierboven voorziene regels **zal** de algemene directie de mogelijkheid hebben **om**, bij **wijze** van uitzondering en in overleg met de vakbondsorganisaties, het systeem van vervroegd vertrek open te stellen voor de agenten die niet voldoen aan de

carrière est caractérisée par la pénibilité du travail.

b) Conditions d'âge et d'ancienneté

L'âge requis est de 56 ans ou 57 ans au moment du départ et l'ancienneté de 25 ans pour les métiers lourds et de 30 ans pour les autres métiers.

c) Moment du départ

La date du départ effectif est fixée, au choix de l'intéressé, à 56 ans ou à 57 ans et au plus tard au 31 décembre 2010, période de préavis comprise.

d) Indemnité complémentaire à charge de l'employeur

L'intervention de l'employeur consiste en une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage identique à celle calculée pour la CRI (*), diminuée d'un pourcentage correctif de 30% (départ à 56 ans) pendant 5 ans ou de 15% (départ à 57 ans) pendant 4 ans. L'allocation de chômage majorée de l'indemnité complémentaire ne pourra dépasser 85% du barème brut indexé. En cas de dépassement, l'intervention de l'employeur sera réduite à due concurrence.

(*) 1% du barème par année d'ancienneté, incluant le 13e 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 sous-chefs d'entretien et d'atelier et les surveillants, la prime de faisant fonction, augmenté de la prime exceptionnelle de programmation sociale, plafonné à 85% de ce barème.

L'indemnité complémentaire suit l'indexation des prestations sociales.

Elle est maintenue pour les membres du personnel qui entrent dans un régime de départ anticipé sur base de la présente convention et ce, même en cas de reprise de travail. L'intervention est dans ce cas réduite à 10% de son montant, avec un maximum de 100 € par mois.

ancienniteitsvoorwaarden en **wier** loopbaan **wordt** gekenmerkt door de zwaarte van het werk.

b) Leeftijds- en ancienniteitsvoorwaarden

De vereiste **leeftijd** is 56 of 57 jaar op het ogenblik van het vertrek. De vereiste ancienniteit is 25 jaar voor de zware beroepen en 30 jaar voor de andere beroepen.

c) Ogenblik van vertrek

De **datum** van het **werkelijke vertrek**, vrij te kiezen door de betrokkene, is vastgelegd op 56 of 57 jaar en ten laatste op 31 december 2010, de vooropzegperiode inbegrepen.

d) Bijkomende vergoeding ten laste van de werkgever

De tussenkomst van de werkgever bestaat uit een bijkomende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering **zoals** die voor de CRI (*) wordt **berekend, verminderd** met een bijsturingspercentage van 30% (vertrek op 56 jaar) gedurende 5 jaar of van 15% (vertrek op 57 jaar) gedurende 4 jaar. De **werkloosheidsuitkering**, vermeerderd met de bijkomende **vergoeding**, **mag niet meer** bedragen dan 85% van het gehindexeerde brutobarema. Bij overschrijding **zal** de tegemoetkoming van de werkgever dienovereenkomstig verminderd worden.

(*) 1% per jaar **ancienniteit**, inclusief Ode maand voor de bedienden, of de vaste **aandeel** voor de arbeiders, de **verdienstepremie**, de **premie** voor het slagen voor een examen, de **maandelijkse premies** voor de brigadiers, de onderhouds- en werkplaatschefs en de onderhouds- en werkplaatsonderchefs en de opzichters, de premie voor dienstdoend personeel, de buitengewone premie van de sociale programmatie, geplafonneerd **tot 85%** van dat **barema**.

De aanvullende vergoeding **volgt** de indexering van de sociale uitkeringen.

Ze **blijft** behouden voor de personeelsleden die in een **regime** van vervroegd vertrek stappen op basis van de onderhavige **overeenkomst, zelfs** in het **geval** van werkhervatting. De tegemoetkoming wordt in dat geval verminderd met **10%** van het **bedrag**, met een **maximum** van € 100 per maand.

e) Kaderleden en directiepersoneel

Convention collective de travail «Programmation sociale 2005-2006» - Collectieve arbeidsovereenkomst «Sociale Programmatie 2005-2006»

SCP du Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles Capitale - PSC voor het Stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

e) Cadres et personnel de direction
Les dispositions **décrites** ci-dessus peuvent être rendues applicable aux cadres ainsi qu'au personnel de direction par décision de la Direction générale. S'il en est ainsi, l'accord préalable, au cas par cas, de la Direction générale est requis.

f) Contexte juridique
Ces dispositions s'inscrivent uniquement dans le cadre légal et fiscal actuel. Par conséquent, elles cesseront d'être d'application au cas où les obligations de l'employeur devaient être alourdies par des modifications légales ou réglementaires.

5.2. Prépension conventionnelle à temps plein (CCT n°17) avec intervention extralégale de l'employeur

Le système légal de la prépension conventionnelle à temps plein (CCT n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement) est introduit pour les années 2006- 2007 à 58 ans moyennant 25 ans d'ancienneté (pour les métiers lourds) ou 30 ans d'ancienneté (pour les autres métiers) et à 60 ans moyennant 30 ans d'ancienneté (pour tous les membres du personnel) en faveur des membres du personnel n'ayant pas encore manifesté de choix quant à une fin de carrière.

Intervention de l'employeur

L'intervention de l'employeur consiste en une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage identique à celle calculée pour la CRI (*), complétée, si nécessaire, d'un bonus de 10% (si départ à 58 ans) ou de 15% (si départ à 60 ans) maximum du montant ainsi obtenu.

(*) 1% du barème par année d'ancienneté, incluant le 13e 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 sous-chefs d'entretien et d'atelier et les surveillants, la prime de faisant fonction, augmenté de la prime exceptionnelle de programmation sociale, plafonné à 85% de ce barème.

Ces modalités de calcul de l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur tendent à garantir (ou du moins à se rapprocher de) :

Convention collective de travail «Programmation sociale 2005-2006» - Collectieve **arbeidsovereenkomst** «Sociale Programmatie 2005-2006»

SCP du Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles Capitale - PSC voor het Stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Bij beslissing van de Algemene directie kunnen de hierboven omschreven bepalingen op de kaderleden en op het directiepersoneel toegepast worden. In dat **geval** is het voorafgaand akkoord van de Algemene directie, geval per geval, vereist.

f) Juridische context

Deze bepalingen sluiten aan op het huidige wettelijke en fiscale kader. Bijgevolg houdt hun toepassing op ingeval de verplichtingen van de werkgever verzwaaard zouden worden door wettelijke of **reglementaire** wijzigingen.

5.2. Voltijds conventioneel brugpensioen (CAO n°17) met extrawettelijke tegemoetkoming van de werkgever

Voor de jaren 2006-2007 wordt het wettelijk systeem van voltijds brugpensioen (CAO n° 17 van het 19 december 1974 ter invoering van een stelsel van **aanvullende** vergoeding voor bepaalde oudere werknemers in het geval van afdanking) ingevoerd op 58 jaar, **mits** 25 jaar anciënniteit (voor de zware beroepen) of 30 jaar anciënniteit (voor de andere beroepen) en op 60 jaar mits 30 jaar anciënniteit (voor **alle** personeelsleden) ten gunste van de personeelsleden die nog geen keuze hebben gemaakt inzake eindloopbaan.

Tegemoetkoming van de werkgever

De tegemoetkoming van de werkgever bestaat uit een aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering gelijk aan de voor de CRI berekende vergoeding (*), indien nodig aangevuld met een bonus van maximum 10% (indien vertrek op 58 jaar) of 15% (indien vertrek op 60 jaar) van het **aldus** bekomen bedrag.

(*) 1% per jaar anciënniteit, inclusief 13de **maand** voor de bedienden, of de vaste aandeel voor de arbeiders, de **verdienstepremie**, de **premie** voor het slagen voor een examen, de maandelijkse premies voor de brigadiers, de onderhouds- en werkplaatschefs en de onderhouds- en werkplaatsonderchefs en de opzichters, de premie voor dienstdoend personeel, de buitengewone premie van de sociale programmatie, geplafonneerd tot 85% van dat **barema**.

De modaliteiten voor de berekening van de aanvullende vergoeding ten **laste** van de werkgever beogen de garantie (of ten **minste**

- 70% (départ à 58 ans) ou 75% (départ à 60 ans) du barème mensuel brut (à l'exclusion des primes, allocations et gratifications de toute nature) aux ouvriers et aux employés,
- 65% (départ à 58 ans) ou 70% (départ à 60 ans) du barème mensuel brut (à l'exclusion des primes, allocations et gratifications de toute nature) plafonné à une rémunération de référence fixée au dernier échelon du barème 27.02 pour les cadres.

L'indemnité complémentaire suit l'indexation des prestations sociales.

Assimilation CRATUB

Cinq années de prépension conventionnelle sont assimilées pour le calcul de la pension de retraite extralégale (CRATUB).

Renouvellement du système

Jusqu'en 2011, l'employeur s'engage à renouveler le système de prépension conventionnelle, toutes choses restant égales, notamment en ce qui concerne la santé financière de l'entreprise et dans le cadre légal et fiscal actuel.

Après 2010, plus aucune possibilité de départ avant l'âge de 58 ans (ou l'âge minimum prévu par les dispositions légales alors en vigueur) ne sera mise en place.

5.3. Prépension conventionnelle à temps plein (CCT n° 17) sans intervention extralégale de l'employeur

Le système légal de la prépension conventionnelle à temps plein (CCT n° 17 du 19 décembre 1974) est introduit pour les années 2006- 2007 à 58 ans moyennant 25 ans de carrière (dont 15 ans d'ancienneté) et à 60 ans moyennant 25 ans de carrière (dont 15 ans d'ancienneté) en faveur des membres du personnel n'ayant pas encore manifesté de choix quant à une fin de carrière.

5.4. A titre tout à fait exceptionnel, l'employeur accepte de postposer la date ultime de communication de la décision individuelle pour un départ anticipé (sur base des conventions collectives de travail de programmation sociale des 13 février 2001 et 2 juillet 2003) au 31 décembre 2006.

een benadering) van

- 70% (vertrek op 58 jaar) of 75% (vertrek op 60 jaar) van het brutomaandbarema (uitgezonderd premies, toeslagen en allerhande vergoedingen) voor de arbeiders en de bedienden.
- 65% (vertrek op 58 jaar) of 70% (vertrek op 60 jaar) van het brutomaandbarema (uitgezonderd premies, toeslagen en allerhande vergoedingen) beperkt tot een referteloon vastgelegd op de laatste trap van het barema 27.02 voor de kaderleden.

De aanvullende vergoeding volgt de indexering van de sociale uitkeringen.

Gelijkstelling CRATUB

Vijf jaar conventioneel brugpensioen worden gelijkgesteld voor de berekening van het extrawettelijk rustpensioen (CRATUB).

Verderzetting van het systeem

Onder gelijkblijvende omstandigheden, met name op het stuk vvan de financiële gezondheid van de onderneming en binnen het huidige wettelijke en fiscale kader verbindt de werkgever zich ertoe om dit systeem van conventioneel brugpensioen tot 2011 door te trekken.

Na 2010 zal er geen mogelijkheid meer zijn om vóór de leeftijd van 58 jaar (of de minimum leeftijd voorzien in de dan geldende wettelijke bepalingen) te vertrekken.

5.3. Voltijds conventioneel brugpensioen (CAO n°17) zonder extrawettelijke tegemoetkoming van de werkgever

Voor de jaren 2006-2007 wordt het wettelijke systeem van voltijds conventioneel brugpensioen (CAO n°17 van 19 december 1974) ingevoerd, op 58 jaar mits een loopbaan van 25 jaar (waarvan 15 jaar ancienniteit) en op 60 jaar mits een loopbaan van 25 jaar (waarvan 15 jaar ancienniteit) ten gunste van de personeelsleden die nog geen keuze hebben gemaakt inzake eindloopbaan.

5.4. Geheel uitzonderlijk aanvaardt de werkgever de uiterste datum voor het mededelen van de individuele beslissing inzake een vervroegd vertrek uit te stellen (op basis van de collectieve arbeidsovereenkomsten voor sociale programmering van 13 februari

2001 en 2 juli 2003) tot 31 december 2006.

Article 6 - Divers

6.1. Les parties définiront, en concertation, de nouvelles modalités d'octroi de la prime et du congé de garde.

6.2. Le système des congés à date fixe reste possible dans le cadre d'une concertation au niveau local.

6.3. Les parties examineront ensemble, avant la fin de l'année 2005, la notion d'ancienneté dans le cadre du travail à temps partiel et de l'aménagement du temps de travail.

6.4. Les parties s'engagent à finaliser les points encore en cours de la programmation sociale 2003-2004, à savoir conclure les conventions collectives de travail relatives au statut des délégués syndicaux et à la reconversion.

Article 7 - Disposition finale

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

Article 8 - Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 4.4. et 5.2. qui sont conclus pour une durée déterminée de deux ans (2006 et 2007).

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention moyennant un préavis de trois mois notifié à l'autre partie par lettre recommandée à la poste. La partie qui prend l'initiative de dénoncer le présent protocole est tenue d'en préciser les motifs et de formuler une proposition de nouveau texte.

Artikel 6 - Diversen

6.1. De partijen zullen, in **samenspraak**, de nieuwe toekenningsmodaliteiten bepalen voor het toekennen van de wachtpremie en het wachtverlof.

6.2. Het systeem van verlof op vastgelegde dagen **blijft** mogelijk in het kader van lokaal overleg.

6.3. De partijen zullen **gezamenlijk, vóór** het einde van het jaar 2005, de notie «ancienniteit» onderzoeken in het kader van de deeltijdse arbeid en van de inrichting van de werktijd.

6.4. De partijen **komen** overeen **om** de nog hangende punten van de sociale programmatie 2003-2004 af te werken, d.w.z. om de collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking **tot** het statuut van de vakbondsafgevaardigden en de reconversie af te sluiten.

Artikel 7 - Eindbepaling

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

Artikel 8 - Inwerkingtreding

Het onderhavige collectieve arbeids-overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en wordt voor een onbepaalde duur afgesloten, met uitzondering van artikels 4.4. en 5.2. die voor een bepaalde duur van **twee** jaar (2006-2007) wordt afgesloten.

Elke ondertekenende partij kan de onderhavige overeenkomst opzeggen **mits** een vooropzeg van 3 maanden, betekend aan de andere partij via een per post besteld aangetekend schrijven. De partij op wiens initiatief het onderhavige protocol wordt opgezegd **moet** de redenen daarvoor opgeven en een nieuwe tekst voorstellen.

Convention collective de travail «Programmation sociale 2005-2006» - Collectieve **arbeidsovereenkomst** «Sociale Programmatie 2005-2006»

SCP du Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles Capitale - PSC voor het Stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Annexe - Liste indicative des fonctions identifiées comme métiers lourds (article 4.1)**SONT IDENTIFIÉS COMME MÉTIERS LOURDS :****Aux Infrastructures**Voies

- Les poseurs de voies

Lignes aériennes

- Les poseurs de poteaux
- Les monteurs de lignes, les équipes d'entretien et de pose de moteurs d'aiguillages

Service électrique

- Les électriciens des équipes câbles et mesures (**Demets**).

Dans les modes

- Conducteur / chauffeur.
- Personnel stations (déclaré définitivement inapte).

Les métiers en équipes successives 24 heures / 24Modes

- Dispatchers.

Infrastructures

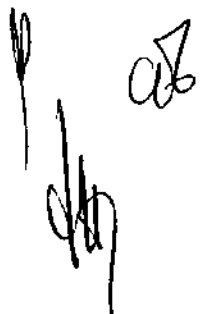
- Dispatchers-électriciens.
- Centralistes.
- **Technicien/dépanneur** de signalisation.
- Electricien dépannage réseau et sous-stations (Ixelles).

Matériel Roulant

- Ouvriers dépannages sur réseau, garages et dépôts.
- Ouvriers ravitaillement de nuit gasoil et balayage véhicules.
- Technicien métro dispatching, permanence et dépannage.

Sécurité et contrôle

- Patrouilleurs



C

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2005 betreffende de sociale programmatie 2005-2006

Bijlage - Indicatieve lijst van de functies die als zwaar beroep worden beschouwd (artikel 4.1)

WORDEN BESCHOUWD ALS ZWAAR BEROEP:

Binnen Infrastructuur

Sporen

- De spoorleggers

Bovenleidingen

- De paalplaatsers;
- De monteurs van de bovenleidingen, de onderhoudsploegen en de monteurs spoortoestellen.

Elektriciteit

- De **elektriciens** van het **departement** kabels en ometingen (**Demets**).

Binnen de modi

- bestuurder / chauffeur.
- Stationpersoneel (**definitief** ongeschikt verklaard).

De beroepen in ploegenarbeid 24 uur / 24

Modi

- Dispatchers.

Infrastructuur

- Dispatchers-electriciens bedieningscentrum.
- Centralisten.
- Technicus/depanneur signalisatie.
- Electricien **depannage** net en onderstations (Elsene).

Rollend Materieel

- Arbeiders voor herstellingen op het net, in de garages en de **depots**.
- Arbeiders voor de brandstofbevoorrading en opkuisen voertuigen s nachts.
- Techniciens métro voor dispatching, **permanentie** et **depannage**.

Veiligheid en controle

- Patrouilleurs

