

<b>SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE</b>	<b>PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDEUJK GEWEST</b>
<b>Convention collective du travail relative aux règles de reconversion en cas d'inaptitude médicale</b>	<b>Collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tót de reconversieregels in geval van medische ongeschiktheid</b>

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

**et** la Centrale Générale des Services Publics, représentée par M. Alex Vonck, délégué permanent, la Centrale Syndicale Chrétienne - Services Publics, représentée par M. Robert Timmermans, 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 :

- A. Contenu :
1. Préambule
  2. Champ d'application générale (art. 1)
  3. Objet (art. 2)
  4. Définition et principes (art. 3)
  5. Reconversion en cas d'inaptitude définitive pour raisons médicales (art. 4)
  6. Statut financier (art. 5)
  7. Règles en matière d'inaptitude temporaire (art. 6)
  8. Comité de reconversion (art. 7)
  9. Dispositions finales (art. 8)

**B. Préambule:** *L'employeur reconnaît et confirme la mission sociale de l'entreprise visant à permettre aux travailleurs qui sont dans l'impossibilité de poursuivre l'exercice de leur fonction pour des raisons médicales une adaptation de la fonction ou une réaffectation vers une autre fonction, le cas échéant, moyennant un accompagnement et une formation appropriés.*

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

**en** de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door Dhr. Alex Vonck, bestendig afgevaardigde, de Algemene Christelijke Centrale - Openbare Diensten, vertegenwoordigd door Dhr. Robert Timmermans, 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:

- A. Inhoud:
1. Préambule
  2. Algemeen toepassingsgebied (art. 1)
  3. Voorwerp (art. 2)
  4. Definitie en principes (art. 3)
  5. Reversie in het geval van definitieve ongeschiktheid om medische redenen (art. 4)
  6. Financieel statuut (art. 5)
  7. Regels inzake de tijdelijke ongeschiktheid (art. 6)
  8. Reversiecomité (art. 7)
  9. Slotbepalingen (art. 8)

**B. Préambule:** *De werkgever erkent en bevestigt de sociale opdracht van de onderneming die tót doel heeft aan de werknemers, die om medische redenen niet langer hun functie kunnen uitoefenen, een aanpassing van de functie of een reëffectatie in een andere functie toe te staan, in voorkomend geval, mits een gepaste begeleiding en opleiding.*

Règles de reconversion - CCT 28-06-06  
Reconversieregels - CAO 28-06-06

*Il souhaite toutefois mettre l'accent sur les quatre points suivants:*

- *L'adaptation ou la réaffectation doit être axée sur la reprise dans un travail utile pour l'organisation et répondant par conséquent à un besoin de l'entreprise*
- *la gestion de la politique de reconversion doit être souple et ouverte à toutes les possibilités d'affectation dans l'entreprise, et ne peut être cantonnée à une série de postes réservés spécifiquement à la reconversion; à titre indicatif, l'annexe I donne un aperçu des orientations possibles en matière de reconversion à la fois en fonction des capacités du personnel concerné et des besoins de l'entreprise.*
- *les possibilités de reconversion, et par conséquent, l'engagement de l'employeur, sont limitées par trois types de contraintes:*
  - a) *les possibilités de l'organisation en termes d'emplois utiles;*
  - b) *les capacités des intéressés et leur motivation à fournir un effort de reconversion;*
  - c) *les conditions en termes d'âges essentiellement et d'ancienneté.*

#### **Article 1 - Champ d'application générale**

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles Capitale ainsi qu'à l'ensemble de ses membres du personnel sous contrat à durée indéterminée, à l'exception du personnel de Direction, et qui rencontrent les conditions posées dans les dispositions énoncées ci-dessous.

#### **Article 2-Objet**

La présente convention collective de travail a pour objet la reconversion du personnel vers de nouvelles fonctions ou avec réadaptation de la fonction à la suite de restrictions médicales.

Elle prévoit également des mesures de réaffectation vers une nouvelle fonction ou de réadaptation de la fonction en cas d'incapacité temporaire.

*Hij wenst evenwel de nadruk te leggen op de vier volgende punten :*

- *De aanpassing of de reëffectatie moet gericht zijn op een werkken/ating dienuttigls voor de organisatie en die dus beantwoordt aan een behoefte van de onderneming*
- *het beheer van het reconversiebeleid moet soepel zijn en openstaan voor alle affectatiemogelijkheden in de onderneming, en mag niet beperkt zijn tot een reeks van posten die specifiek voorbehouden zijn voor reconversie; De bijlage I geeft, ter informatie, een vluchtig overzicht van de mogelijke oriëntaties inzake reconversie, zowel in functie van de capaciteiten van het betrokken personeel, als in functie van de behoeften van de onderneming.*
- *De reconversiemogelijkheden, en bijgevolg het engagement van de werkgever, kennendrie soorten van beperkingen:*
  - a) *de mogelijkheden van de organisatie in termen van nuttige jobs;*
  - b) *de capaciteiten van de betrokkenen en hun motivatie om een inspanning tot reconversie te leveren;*
  - c) *de voorwaarden, in hoofdzaak in termen van leeftijden in termen van anciënniteit.*

#### **Artikel 1 - Algemeen toepassingsgebied**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die valt onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, alsook op alle personeelsleden die met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aan hem verbonden zijn, met uitzondering van het Directiepersoneel, en die beantwoorden aan de hieronder aangehaalde bepalingen.

#### **Artikel 2-Voorwerp**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft als voorwerp de reconversie van het personeel in nieuwe functies of de aanpassing van de functie wegens medische beperkingen.

Zij voorziet ook maatregelen voor de reëffectatie in een nieuwe functie of voor de aanpassing van de functie in het geval van tijdelijke ongeschiktheid.

Règles de reconversion - CCT 28-06-06  
Reconversieregels - CAO 28-06-06

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

Elle précise enfin les règles de fonctionnement du comité paritaire de reconversion.

### **Article 3 - Définition et principes :**

3.1. Par définition, une reconversion permet à un travailleur devenu inapte pour l'exercice de sa fonction pour des raisons médicales de retrouver une fonction pour laquelle il a les compétences et aptitudes requises pour l'exercer ou la capacité à les acquérir dans les délais compatibles avec les besoins à pourvoir.

Dans ce cas, ce travailleur peut être considéré comme étant apte tant en termes de fonctionnement qu'en termes de carrière.

3.2. La reconversion peut toutefois se limiter à la réadaptation d'un poste de travail ou d'une fonction pour permettre la poursuite d'une activité professionnelle malgré les restrictions médicales.

Dans ce cas, le travailleur concerné est considéré comme étant affecté à un travail adapté.  
Il reste soumis à un examen régulier du Service Médical du Travail.

3.3. Cette catégorie du personnel peut bénéficier prioritairement de conditions de départ anticipé d'application dans l'entreprise.

3.4. Dans tous les cas, l'employeur propose, s'il y a lieu, une formation appropriée.

3.5. Le statut financier fait l'objet de règles spécifiques énoncées plus loin.

### **Article 4. Reconversion ou réadaptation de la fonction en cas d'inaptitude définitive pour raisons médicales**

#### **4.1. Conditions d'accès et de priorité :**

##### **Condition d'accès**

Avoir été déclaré inapte définitif par le médecin du Service Médical du Travail,

Tôt slot preciseert ze de werkingsregels van het paritaire reconversiecomité.

### **Artikel 3 • Definitie en principes**

3.1. Een reconversie biedt, per definitie, de werknemer die om medische redenen ongeschikt is geworden voor de uitoefening van zijn functie, de mogelijkheid om een functie te bekomen waarvoor hij de vereiste competenties en bekwaamheden heeft of het vermogen om ze zich eigen te maken binnen de termijn waarin de behoeften moeten worden ingevuld.

In dat geval kan de werknemer als geschikt beschouwd worden, zowel in termen van functieboring als in termen van de loopbaan.

3.2. De reconversie kan evenwel beperkt worden tót de heraanpassing van een werkpost of een functie om de verderzetting van een beroepsactiviteit mogelijk te maken ondanks de medische restricties.

In dat geval wordt de betrokken werknemer beschouwd als zijnde geaffecteerd in aangepast werk. Hij blijft aan een geregeld onderzoek door de Arbeidsgeneeskundig Dienst onderworpen.

3.3. Deze personeelscategorie kan met voorrang voorwaarden van vervroegde uitdiensttreding genieten die van toepassing zijn in de onderneming.

3.4. In elk van de gevallen stelt de werkgever, indien nodig, een gepaste opleiding voor.

3.5. Het financiële statuut vormt het voorwerp van hierna gespecificeerde regels.

### **Artikel 4. Reversie of aanpassing van de functie in het geval van definitieve ongeschiktheid om medische redenen**

#### **4.1. Toegangs- en prioriteitsvoorwaarden**

##### **Toegangsvoorwaarde**

Definitief ongeschikt verklaard zijn door de arts van de Arbeidsgeneeskundige Dienst.

Règles de reconversion - CCT 28-06-06  
Reconversieregels - CAO 28-06-06

#### Conditions et ordre de priorité

- 1°. 50ans
- 2°. + 40 ans et 10 ans d'ancienneté,
- 3°. 40 ans et moins et 15 ans d'ancienneté

Les membres du personnel devenus définitivement inaptes pour l'exercice de leur fonction à la suite d'un accident du travail reconnu, ou d'une maladie professionnelle reconnue, ont priorité sur les autres cas d'inaptitude médicale.

#### 4.2. Conséquences en cas d'impossibilité de reconversion

a) si une nouvelle fonction ou une fonction adaptée correspondant aux capacités du travailleur et aux besoins de l'entreprise n'est pas disponible, ou si l'inaptitude définitive ne permet pas de reprise du travail, le travailleur reste :

- soit en incapacité de travail pour accident du travail avec une intervention de l'employeur conformément aux dispositions existantes dans l'entreprise;
- soit en incapacité de travail temporaire sous le régime INAMI avec une intervention de l'employeur conformément aux dispositions pour l'ancien et le nouveau statut suivant qu'il relève de l'un ou de l'autre;

#### Commentaire

*Dans ce cas, il n'y a pas de répercussion disciplinaire (pour autant que t'intéresse n'ait pas refusé sans raison le poste proposé correspondant à ses capacités) et la période d'incapacité concernée n'est pas prise en considération pour la détermination du taux d'absentéisme de l'intéressé.*

b) Si le travailleur a été déclaré inapte définitif et que l'incapacité de travail n'est plus reconnue par l'INAMI, l'entreprise veillera à lui attribuer un poste de travail dans la mesure des possibilités de l'organisation. A défaut de disponibilité, il sera mis fin au contrat de travail, après communication préalable et le cas échéant discussion au Comité de Reconversion.

#### Voorwaarden en voigorde van voorrang

- 1°. 50jaar
- 2°. +40 jaar en 10 jaar anciënniteit
- 3°. 40 jaar en jonger en 15 jaar anciënniteit

De personeelsleden, die ten gevolge van een erkend arbeidsongeval of een erkende beroepsziekte definitief ongeschikt zijn geworden voor de uitoefening van hun functie, krijgen voorrang op de andere gevallen van medische ongeschiktheid.

#### 4.2. Gevolgen wanneer er geen mogelijkheid töt reconversie bestaat

a) Indien er geen nieuwe functie of geen functie aangepast aan de capaciteiten van de werknemer en aan de dienstnoodwendigheden van de onderneming beschikbaar is of indien de blijvende ongeschiktheid de werkhervatting niet toestaat, dan bij de werknemer:

- hetzij in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval met een tegemoetkoming van de werkgever conform de bestaande bepalingen binnen de onderneming;
- hetzij in tijdelijke arbeidsongeschiktheid in het RIZIV-regime met een tegemoetkoming van de werkgever conform de bepalingen voor het oude of het nieuwe statuut naargelang hij töt het ene of töt het andere behoort;

#### Commentaar

*Indatgevalis er geen discipline impact (voor zover de betrokkene niet zonder reden geweigerd heeft om de voorgestelde post die overeenkomt met zijn capaciteiten te aanvaarden) en wordt de betrokken periode van ongeschiktheid niet in beschouwing genomen voor de bepaling van de afwezigheidsgraad van de betrokkene.*

b) Indien de werknemer definitief arbeidsongeschikt werd verklaard en de arbeidsongeschiktheid niet meer erkend wordt door het RIZIV, dan zal de onderneming ervoor zorgen dat hem binnen de mogelijkheden van de organisatie een werkpost wordt toegekend. Indien geen dergelijke post beschikbaar is, zal een einde worden gesteld aan de arbeidsovereenkomst, na voorafgaande mededeling en, in voorkomend geval, na bespreking in het Reconversioniecomité.

Règles de reconversion - CCT 28-06-06  
Reconversieregels - CAO 28-06-06

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

### Article 5 • Le statut financier

Le statut financier est défini en annexe à la présente convention.

Les dispositions de cette annexe sont d'application pour une période transitoire, à savoir jusqu'au 31 décembre 2007 ou une date ultérieure fixée de commun accord si de nouvelles dispositions n'étaient pas encore en place.

### Article 6 • règles en matière d'inaptitude temporaire

**6.1. Principes :** tout travailleur affecté d'une inaptitude temporaire pour raison médicale peut bénéficier, quelle que soit son ancienneté et pour autant que l'organisation de l'entreprise le permette, d'une mise au travail moyennant adaptation de la fonction ou affectation à une autre fonction pour une durée en principe d'un an maximum.

La règle d'un an n'est pas applicable pour les inaptitudes temporaires résultant d'un accident de travail.

Les femmes enceintes occupées à un poste à risque ainsi que les inaptitudes résultant d'un accident du travail ont priorité sur les autres inaptitudes.

Si aucun poste de travail adapté ne devait être disponible, la femme enceinte peut bénéficier du congé prophylactique.

Pour les femmes enceintes susceptibles d'être affectées à un travail adapté, l'employeur proposera en priorité d'anticiper le congé prénatal.

#### Commentaire

*La période d'absence de la femme enceinte ne sera pas prise en considération pour déterminer son taux d'absentéisme lorsqu'il s'agit d'une période pour laquelle aucun travail adapté n'a pu lui être fourni (pour autant que l'intéressée n'ait pas refusé sans raison le poste proposé correspondant à ses capacités).*

### Artikel 5 - Het financieel statuut

Het financiële statuut wordt in bijlage van deze overeenkomst omschreven.

De bepalingen van deze bijlage zijn van toepassing voor een overgangperiode, te weten tót 31 december 2007 of een latere, in gezamenlijk overleg bepaalde datum, indien de nieuwe maatregelen nog niet doorgevoerd waren.

### Artikel 6 • regels voor de tijdelijke ongeschiktheid

**6.1. Principes:** elke werknemer die om medische redenen tijdelijk ongeschikt is, kan, ongeacht zijn anciënniteit en voor zover de organisatie van de onderneming dat toelaat, aan het werk gezet worden, mits aanpassing van de functie of mits affectatie in een andere functie voor de duur van in principe maximum één jaar.

De regel van één jaar is niet van toepassing op de tijdelijke ongeschiktheden die het gevolg zijn van een arbeidsongeval.

Zowel zwangere vrouwen die in een risicopost tewerkgesteld zijn, als de ongeschiktheden die het gevolg zijn van een arbeidsongeval krijgen voorrang op de andere ongeschiktheden.

Indien geen enkele aangepaste werkpost beschikbaar is, kan de zwangere vrouw profylactisch verlof genieten.

Aan zwangere vrouwen die aangepast werk zouden kunnen krijgen, zal de werkgever bij voorrang voorstellen om vervroegd prenataal verlof op te nemen.

#### Commentaar

*De afwezigheidsperiode van een zwangere vrouw zal niet in acht worden genomen bij de bepaling van haar afwezigheidsgraad, wanneer het gaat om een periode waarvoor zij geen aangepast werk kreeg (voor zover de betrokkene de voorgestelde post die overeenstemt met haar bekwaamheden niet geweigerd heeft zonder reden).*

Règles de reconversion - CCT 28-06-06

Reconversieregels - CAO 28-06-06

*L'employeur examinera la possibilité d'une couverture extralégale du congé prophylactique dans le cadre d'une prochaine programmation sociale. A titre transitoire, il assurera, au cas par cas, le maintien de la rémunération mensuelle brute à concurrence de 100% de la rémunération barémique mensuelle brute (à l'exclusion des primes liées à la prestation) durant le congé prophylactique.*

## 6.2. Procédures

L'inaptitude temporaire est constatée et confirmée par le médecin du Service Médical du Travail.

Les possibilités d'adaptation de la fonction ou d'affectation temporaire à une autre fonction sont examinées par la hiérarchie locale et le correspondant des ressources humaines avec l'aide de la conseillère socio-professionnelle, s'il y a lieu et tenant compte des restrictions médicales.

Si une adaptation de la fonction ou une autre affectation n'est pas possible au sein de la direction concernée, le correspondant des ressources humaines fait appel à la cellule « mobilité interne » du département Recrutement de la Direction des Ressources Humaines. Cette cellule examinera et proposera le cas échéant une solution au sein d'une autre direction.

## Article 7 • Le comité paritaire de reconversion

### 7.1. Principes

Un comité paritaire de reconversion est mis sur pied en étroite collaboration entre la Direction des Ressources Humaines et les organisations syndicales conformément aux dispositions de l'article 9.5 de la CCT du 2 juillet 2003 relative à la programmation sociale 2003-2004, et a pour mission de suivre la reconversion des travailleurs dans le cadre des postes disponibles.

### 7.2. Composition et fonctionnement

Le comité paritaire de reconversion est composé des délégués permanents-administrateurs et/ou de leurs adjoints et des représentants de la DRH. Les organisations syndicales peuvent inviter à cet effet un représentant du service concerné.

*De werkgever zal de mogelijkheid tót een extrawettelijke dekking voor het profylactische verlof onderzoeken in het kader van een volgende sociale programmée. Bij wijze van overgang, zal de werkgever, geval per geval, het behoud van het maandelijke brutoloon verzekeren ten belope van 100% van het maandelijke baremieke brutoloon (uitgezonderd premies verbonden aan de prestatie) tijdens het profylactische verlof.*

## 6.2. Procédures

De tijdelijke ongeschiktheid wordt vastgesteld en bevestigd door de arts van de Arbeidsgeneeskundige Dienst.

De mogelijkheden tót aanpassing van de functie of tót de tijdelijke affectatie in een andere functie worden onderzocht door de lokale hiérarchie en de correspondent van de Human Resources, indien nodig met de hulp van de socio-professionele adviseur en rekening houdend met de medische beperkingen..

Indien een aanpassing van de functie of een andere affectatie niet mogelijk is binnen de betrokken directie, doet de correspondent van de Human Resources een beroep op de cel « interne mobiliteit » van het département Rekrutering van de Directie Human Resources. Deze cel zal dit bekijken en, desgevallend, een oplossing voorstellen binnen een andere directie.

## Artikel 7 • Het paritair reconversiecomité

### 7.1. Principes

Een paritair reconversiecomité wordt opgericht in nauwe samenwerking tussen de Directie Human Resources en de vakbondsorganisaties, conform de bepalingen van artikel 9.5. van de CAO van 2 juli 2003 met betrekking tót de sociale programmatie 2003-2004 en heeft als opdracht de reconversie van de werknemers in het kader van de beschikbare posten te volgen.

### 7.2. Samenstelling en werking

Het paritair reconversiecomité is samengesteld uit de bestendig afgevaardigden-bestuurders en/of hun adjuncten en de vertegenwoordigers van de DHR. De vakbondsorganisaties mogen daarvoor een vertegenwoordiger van de betrokken dienst uitnodigen.

Règles de reconversion - CCT 28-06-06  
Reconversieregels - CAO 28-06-06

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

Une réunion mensuelle, en principe et s'il y a lieu, est prévue dans le cadre des réunions de concertation entre la DRH et les organisations syndicales ou sur demande d'une des parties concernées.

### **7.3. Champ d'application**

Le Comité examine les cas qui lui sont soumis et qui concernent les situations d'inaptitude définitive pour raison médicale :

- l'inaptitude permet une reprise du travail mais les conditions de la reprise ne permettent pas de trouver un poste de travail adéquat ;
- refus du travailleur déclaré inapte d'accepter le (ou les) postes proposé(s) ;
- l'inaptitude n'est pas reconnue par l'INAMI ;
- cas sociaux dignes d'intérêt n'entrant pas dans les conditions d'accès et de priorités fixées en matière de reconversion.

Les désaccords éventuels sont soumis à l'arbitrage de la Direction générale.

### **Article 8 • Dispositions finales**

La présente convention collective de travail emporte renonciation aux dispositions de la convention du 24 mars 1998 relative au travail adapté.

### **Article 9 - Entrée en vigueur**

9.1. La présente convention collective de travail est déposée auprès de la Direction générale Relations collectives de travail (Division de la concertation sectorielle - SPF, Emploi, Travail et Concertation).

9.2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2006 et est conclue pour une durée indéterminée.

In principe en indien nodig wordt een maandelijkse vergadering voorzien in het kader van de overlegvergaderingen tussen de DHR en de vakbondsorganisaties of op verzoek van één van de betrokken partijen.

### **7.3. Toepassingsgebied**

Het Comité onderzoekt de gevallen die haar voorgelegd worden en die de situaties van de Mieve ongeschiktheek Jommedischeredenen betreffen:

- de ongeschiktheid laat een werkhervatting toe, maar de voorwaarden van de hervatting maken het onmogelijk een geschikte werkpost te vinden ;
- weigering van de ongeschikt verklaarde werknemer om de voorgestelde post(en) te aanvaarden ;
- de ongeschiktheid wordt **niet** door het RIZIV erkend ;
- sociale gevallen die aandacht verdienen maar die niet voldoen aan de vastgelegde toegangs- en prioriteitsvoorwaarden inzake reconversie.

Eventuele onenigheden worden ter arbitrage aan de Algemene Directie voorgelegd.

### **Artikel 8 - Slotbepalingen**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft als gevolg dat afstand wordt genomen van de beschikkingen van de overeenkomst van 24 maart 1998 met betrekking tot aangepast werk.

### **Artikel 9 - Inwerkingtreding**

9.1. De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd bij de Algemene Directie voor collectieve arbeidsbetrekkingen (Afdeling sectoriaal overleg - FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)

9.2. De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2006 en wordt voor een bepaalde duur afgesloten.

Règles de reconversion - CCT 28-06-06  
Reconversieregels - CAO 28-06-06

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

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois notifié au Président de la Sous-commission paritaire du Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles Capitale par lettre recommandée à la poste. La partie qui prend l'initiative de dénoncer la présente convention collective de travail est tenue d'en préciser les motifs et de formuler une proposition de nouveau texte.

Faite à Bruxelles, le 28 juin 2006 en 6 exemplaires

Elke ondertekenende partij kan de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een vooropzeg van 3 maanden, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via een per post besteld aangetekend schrijven. De partij op wiens initiatief de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgezegd moet de redenen daarvoor opgeven en een nieuwe tekstvoorstellen.

Gedaan te Brussel, 28 juni 2006 in 6 exemplaren



## RECONVERSION DES AGENTS AFFECTES A UNE AUTRE FONCTION A LA SUITE D'UNE INAPTITUDE MEDICALE.

### 1) PRINCIPE DE BASE.

La carrière barémique dans la nouvelle fonction tiendra compte de la classe dans laquelle se situe cette fonction.

### 2) RECONVERSION DES OUVRIERS.

Remarque préalable: après 1 an d'inaptitude temporaire, la question du maintien ou de la perte du barème doit être examinée.

Il va de soi que les agents réaffectés dans une carrière limitée (progression limitée au barème 9 dans les carrières techniques et progression limitée au barème 1.8 dans les carrières conduite et assimilées) peuvent toujours être affectés, pour autant qu'ils réunissent toutes les conditions requises et que des postes soient vacants, à une carrière non limitée (progression possible jusqu'au barème 20 dans les carrières techniques et progression possible jusqu'au barème 1.9 dans les carrières conduite et assimilées).

### 2.1. RECONVERSION DES AGENTS DE CONDUITE.

#### 2.1.1. Reconversion vers une fonction d'agent de zone ou moniteur de zone.

1ère étape :

**Application des règles de perte ou maintien de barème prévues à la convention 98, soit**

- Maintien du barème 1.6 à condition d'avoir 10 ans d'ancienneté de conduite.
- Maintien du barème 1.7 à condition d'en avoir bénéficié pendant 1 ns
- Maintien du barème 1.8 à condition d'en avoir bénéficié pendant 3 ans
- Maintien du barème 1.9 à condition d'en avoir bénéficié pendant 3 ans.

2è étape:

**Application des règles de progression prévues à la convention 98, soit**

Agents de zone et moniteurs de zone: Ont une carrière semblable à celle d'agent de station, soit

- passage au barème 1.7
  - pour les agents qui ont 17 ans de conduite dans leur carrière
  - pour les agents qui n'ont pas 17 ans de conduite dans leur carrière passage après 20 ans de service.

Règles de reconversion - CCT 28-06-06

SCP du Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles Capitale

- passage au barème 1.8
  - pour les agents qui ont 23 ans de conduite dans leur carrière
  - pour les agents qui n'ont pas 23 ans de conduite dans leur carrière, passage après 26 ans de service.

Conditions d'accès à ces barèmes: être au statut d'agent effectif + de 6 mois de bons services.

Les passages de barème s'effectuent sur la base d'une évaluation.

### 2.1.2 Reconversion vers une fonction d'agent de vente.

2 cas de figures sont possibles:

**1) Pour les agents passant directement d'une fonction de conduite à une fonction d'agent de vente**, les règles de perte ou de maintien de barèmes ne sont pas d'application, puisque les deux fonctions se situent dans la même classe.

- La progression barémique se fait dans les mêmes délais que pour la carrière de conduites cumulant les deux carrières.
- Le déroulement est donc le suivant
  - A 10 ans d'ancienneté barème 1.7, sur évaluation favorable
  - A 20 ans d'ancienneté barème 1.8, sur évaluation favorable
  - A 25 ans d'ancienneté barème 1.9, sur évaluation favorable.

Cette progression est soumise à 2 conditions:

- il faut être effectif ou + 6 mois
- la fonction doit être effectivement exercée

Remarque : la carrière des agents en stage ou- 6 mois est plus lente et limitée:

- passage au barème 1.7 à 13 ans d'ancienneté, sur évaluation favorable
- passage au barème 1.8 à 30 ans d'ancienneté, sur évaluation favorable
- pas de passage au barème 1.9.

**2) Pour les agents inaptes à la conduite ayant exercé une fonction d'agent de zone ou de moniteur de zone (ou agent de mezzanine) avant d'être affectés à une fonction d'agent de vente :**

- Les règles de perte ou de maintien de barème sont appliquées au moment de l'affectation à l'une de ces fonctions, et les règles de progression barémique décrites pour ces fonctions sont d'application.
- Dès l'entrée dans la fonction d'agent de vente, la progression barémique décrite au point 1) peut être calculée en cumulant les années de conduite et les années prestées comme agent de vente.

Règles de reconversion - CCT 28-06-06

SCP du Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles Capitale

### 2.1.3. Affectation à une fonction de moniteur de station.

Les règles en termes de progression barémique sont identiques à celles d'agent de vente.  
La fonction de moniteur de station bénéficie du supplément de moniteur.

### 2.1.4 Reconversion vers une fonction technique.

- **fonction à carrière technique limitée :**  
**Application des règles de la convention 97- 98 avec limitation de la progression barémique au barème 9.**  
Cfr convention 97-98 sur le travail adapté Cadre organique: liste des postes à carrière technique limitée et modalités d'application. Cette liste sera à adapter.
- **fonction à carrière technique non limitée :**  
**Application des règles de mutation.**  
Convention collective 9798 sur les mutations-paragraphes E- modalités d'application en matière de carrières et barèmes- 2° Mutation impliquant un changement de métier b) mutation d'une carrière exploitation à une carrière technique.

## 2.2 RECONVERSION DES OUVRIERS TECHNIQUES.

### 2.2.1. Reconversion vers une fonction à carrière technique limitée.

**Application des règles de la convention 97- 98 avec limitation de la progression barémique au barème 9.**

Cfr convention 97-98 sur le travail adapté Cadre organique: liste des postes à carrière technique limitée et modalités d'application. Cette liste sera à adapter.

### 2.2.2. Reconversion vers une fonction de la carrière technique non limitée.

**Application des règles de mutation.**

Convention collective 97-98 sur les mutations-paragraphes E- modalités d'application en matière de carrières et barèmes - 2° Mutation impliquant un changement de métier a) mutation de carrière technique à carrière technique.

## 3) RECONVERSION DES EMPLOYES.

Dans le cas où la réaffectation se fait dans une fonction de niveau inférieur à la fonction précédente, il convient de procéder de la manière suivante

Il n'y a pas de réduction du revenu barémique au moment de la réaffectation à une autre fonction.

Règles de reconversion - CCT 28-06-06

SCP du Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles Capitale

3de4

Donc:

- il y aura accrochage dans un barème correspondant à la nouvelle fonction exercée, à un niveau permettant de garantir le dernier revenu barémique, pour autant que le barème atteint ne dépasse pas le maximum du barème de la nouvelle fonction.  
Une progression par carrière plane dans la nouvelle fonction est possible, en fonction des règles conventionnelles.
- Si le barème atteint avant réaffectation dépasse le maximum du barème de la nouvelle fonction, ce barème sera maintenu, mais plus aucune progression barémique ne sera possible, sauf indexation.

#### 4) PRIME DE TRAVAIL D' « INTERIMAIRE INTERNE ».

Si le travailleur reste dans une fonction d'intérim interne pendant 1 an au moins, une prime annuelle peut lui être versée moyennant évaluation positive pour les différentes missions qui ont été assumées, pour autant que son barème de rémunération ne se situe pas au-dessus du niveau des fonctions exercées. Cette prime annuelle sera équivalente à 15% de la rémunération barémique mensuelle brute.

**RECONVERSIE VAN HET PERSONEEL DAT EEN ANDERE FUNCTIE WORDT TOEGEWENZ ALS GEVOLG VAN MEDISCHE ONGESCHIKTHEID**

**1) BASISPRINCIPE.**

De baremische loopbaan in de nieuwe functie houdt rekening met de Masse waarin deze functie zich bevindt.

**2) RECONVERSIE VAN DE ARBEIDERS.**

Voorafgaande opmerking: na 1 jaar tijdelijke ongeschiktheid, moet worden onderzocht of het barema kan worden behouden of niet.

Het spreekt voor zich dat de personeelsleden die een andere functie krijgen toegewezen in een beperkte loopbaan (beperkte vooruitgang in barema 9 in de technische loopbanen en beperkte vooruitgang in barema 1.8 in de loopbanen van het rijdend personeel en daarmee gelijkgestelde loopbanen) altijd, voor zover ze aan alle vereiste voorwaarden voldoen en er betrekkingen vacant zijn, een niet-beperkte loopbaan (vooruitgang mogelijk tót barema 20 in de technische loopbanen en tót barema 1.9 in de loopbanen van het rijdend personeel en daarmee gelijkgestelde loopbanen) kunnen worden toegewezen.

**2.1. RECONVERSIE VAN HET RIJDEND PERSONEEL.**

**2.1.1. Reconversie naar een functie van zoneagent of zonemonitor.**

**1stestap:**

**Toepassing van de regels voor verlies of behoud van barema bepaald in de overeenkomst 98, hetzij**

- Behoud van barema 1.6 mits 10 jaar anciënniteit als bestuurder.
- Behoud van barema 1.7 op voorwaarde dat het personeelslid er zich gedurende 7 jaar in heeft bevonden.
- Behoud van barema 1.8 op voorwaarde dat het personeelslid er zich gedurende 3 jaar in heeft bevonden.
- Behoud van barema 1.9 op voorwaarde dat het personeelslid er zich gedurende 3 jaar in heeft bevonden.

Reconversieregels - CAO 28-06-06

PSC voor het Stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

**2de stap:**

**Toepassing van de regels voor vooruitgang bepaald in de overeenkomst 98, hetzij**

Zoneagenten en zoneagenten:

Hebben een loopbaan die getijkaardig is aan de loopbaan van de stationsbeambte, hetzij

- overgang naar barema 1.7
  - voor de agenten die tijdens hun loopbaan 17 jaar als bestuurder hebben gewerkt
  - voor de agenten die tijdens hun loopbaan geen 17 jaar als bestuurder hebben gewerkt, overgang na 20 jaar dienst
- overgang naar barema 1.8
  - voor de agenten die tijdens hun loopbaan 23 jaar als bestuurder hebben gewerkt
  - voor de agenten die tijdens hun loopbaan geen 23 jaar als bestuurder hebben gewerkt, overgang na 26 jaar dienst

Voorwaarden voor toegang tot deze barema's: het statuut van personeelslid in vast dienstverband bezitten of + 6 maanden goede dienst.

De overgang in de barema's vindt plaats op basis van een evaluatie.

**2.1.2 Reconversie naar een functie van verkoopagent.**

Er bestaan 2 mogelijke gevallen:

**1) Voor de agenten die onmiddellijk overgaan van een bestuurdersfunctie naar een functie als verkoopagent,** zijn de regels voor verlies of behoud van de barema's niet van toepassing, aangezien beide functies zich in dezelfde klasse bevinden.

- De vooruitgang in de barema's vindt plaats binnen dezelfde termijnen als voor de loopbaan als bestuurder, door samenvoeging van beide loopbanen.
- Het verloop is dus als volgt:
  - Bij 10 jaar anciënniteit           barema 1.7, na positieve evaluatie
  - Bij 20 jaar anciënniteit           barema 1.8, na positieve evaluatie
  - Bij 25 jaar anciënniteit           barema 1.9, na positieve evaluatie.

Deze vooruitgang is onderworpen aan 2 voorwaarden:

- benoemd zijn in vast dienstverband of + 6 maanden goede dienst
- de functie moet daadwerkelijk worden uitgeoefend

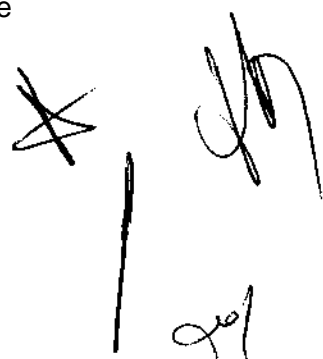
Opmerking: de loopbaan van de agenten in stage of - 6 maanden goede dienst is langzamer en beperkt:

- overgang naar barema 1.7 bij 13 jaar anciënniteit, na positieve evaluatie
- overgang naar barema 1.8 bij 30 jaar anciënniteit, na positieve evaluatie
- geen overgang naar barema 1.9.

Reconversieregels - CAO 28-06-06

PSC voor het Stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

f



**2) Voor de agenten die rijongeschikt zijn en een functie van zoneagent of zonemonitor (of mezzaninebeambte) hebben uitgeoefend voor ze een functie als verkoopagent kregen toegewezen:**

- De regels voor verlies of behoud van het barema worden toegepast op het moment van de toewijzing van een van deze functies, en de regels voor vooruitgang in de barema's die voor deze klasse werden beschreven zijn van toepassing.
- Vanaf dat de functie van verkoopagent wordt uitgeoefend, kan de vooruitgang beschreven in punt 1) worden berekend door de jaren als bestuurder en de jaren als verkoopagent samen te voegen.

**2.1.3. Toewijzing van een functie van stationsmonitor**

De regels voor de vooruitgang in de barema's zijn identiek aan die voor de verkoopagenten.

De functie van stationsmonitor geniet een monitoren-supplement

**2.1.4 Reconversie naar een technische functie.**

**- Functie in de beperkte technische loopbaan:**

**Toepassing van de regels van de overeenkomst 97- 98 met beperking van de vooruitgang in barema 9.**

Zie overeenkomst 97-98 betreffende aangepaste arbeid- Organiek kader: lijst van betrekkingen in de beperkte technische loopbaan en toepassingsmodaliteiten. Deze lijst zal moeten worden aangepast.

**- Functie in de niet-beperkte technische loopbaan:**

**Toepassing van de regels voor mutaties.**

Collectieve overeenkomst 97-98 betreffende de mutaties - paragraaf E-toepassingsmodaliteiten met betrekking töt loopbanen en barema's -2° mutatie die een verandering van beroep inhoudt b) mutatie van een loopbaan exploitatie naar een technische loopbaan.

**2.2 RECONVERSIE VAN DE TECHNISCHE ARBEIDERS.**

**2.2.1. Reconversie naar een functie die een lagere kwalificatie vereist**

**Toepassing van de regels van de overeenkomst 97- 98 met beperking van de vooruitgang in barema 9.**

Zie de overeenkomst 97-98 betreffende aangepaste arbeid- Organiek kader: lijst van de betrekkingen in de beperkte technische loopbaan en toepassingsmodaliteiten. Deze lijst zal moeten worden aangepast.

**2.2.2. Reconversie naar een functie van de niet-beperkte technische loopbaan**

**Toepassing van de regels voor mutaties.**

Reconversieregels - CAO 28-06-06

PSC voor het Stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Collé tieve overeenkomst 97-98 betreffen de mutaties-paragraaf E- toepassingsmodaliteiten met betrekking têt loopbanen en barema's - 2° mutatie die een verandering van beroep inhoudt

a) mutatie van een technische loopbaan naar een technische loopbaan.

### **3) RECONVERSIE VAN DE BEDIENDEN.**

In geval de toewijzing gebeurt in een functie van een lager niveau dan de vorige functie, moet op de volgende manier te werk gegaan worden:

Er is geen vermindering van het baremieke loon op het moment van de toewijzing van een andere functie.

Dus:

- er is koppeling aan een barema dat overeenstemt met de nieuwe functie op een niveau waarbij het mogelijk is het laatste baremieke loon te garanderen, voor zover het bereikte barema het maximum van het barema van de nieuwe functie niet overschrijdt.

De vooruitgang via vlakke loopbaan in de nieuwe functie is mogelijk, in functie van de conventionele regels.

- Als het barema dat bereikt werd vôt de toewijzing van een andere functie het maximum van het barema van de nieuwe functie overschrijdt, wordt dit barema behouden, maar is geen enkele vooruitgang in de barema's meer mogelijk, met uitzondering van indexatie.

### **4) PREMIE VOOR "INTERNE UITZENDKRACHTEN".**

Indien de werknemer gedurende ten minste 1 jaar een functie als interne uitzendkracht vervult, kan hem/haar een jaarlijkse premie worden toegekend mits een positieve evaluatie voor de verschillende taken die hij heeft uitgevoerd, voor zover zijn loonbarema zich niet boven het niveau van de uitgeoefende functies bevindt.

Deze jaarlijkse premie zal gelijk zijn aan 15% van het baremieke brutomaandloon.

Reconversieregels - CAO 28-06-06

PSC voor het Stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest