

<b>SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE</b>	<b>PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST</b>
<b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL PORTANT ADAPTATION DU SYSTEME DE REDISTRIBUTION DU TRAVAIL INSTAURE PAR LA CCT DU 23 AVRIL 1996 ET ADAPTE PAR LA CCT DE PROGRAMMATION SOCIALE 1997-1998 ET SES AVENANTS</b>	<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST HOUDENDE DE AANPASSING VAN HET SYSTEEM VOOR DE HERVERDELING VAN DE ARBEID INGESTELD DOOR DE CAO VAN 23 APRIL 1996 EN AANGEPAST DOOR DE CAO BETREFFENDE DE SOCIALE PROGRAMMATIE 1997-1998 EN HAAR AANHANGSELS</b>

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 Confédération des Syndicats Chrétiens – Services publics, représentée par M. Robert Timmermans, délégué permanent, la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, représentée par M. Guido Van Hecke, délégué permanent, représentant les travailleurs, **d'autre part,**

**Il a été exposé et convenu ce qui suit:**

**Préambule**

Dans le cadre des efforts exigés par la Région de Bruxelles-Capitale en raison de ses difficultés budgétaires, la STIB a été chargée par le Gouvernement de procéder en 2010 à des économies pour un montant total de 46,2 millions d'euros, dont 5,5 millions sur la masse salariale. Dans ce cadre, les parties ont négocié et ont retenu comme une des mesures d'économie, la révision de la convention collective de travail conclue le 23 avril 1996 en vue d'assurer une redistribution du travail.

Les parties se sont entendues sur la nécessité d'adapter le système mis en place et d'intégrer ces modifications dans la présente convention collective de travail.

A titre de précision, la présente convention collective de travail n'ouvre pas un nouveau droit à demander le bénéfice du système mis en place par la CCT du 23 avril 1996, tel qu'adapté par la

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, het Algemeen Christelijk Vakverbond – Openbare Diensten, vertegenwoordigd door dhr. Robert Timmermans, bestendig afgevaardigde, de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, vertegenwoordigd door dhr. Guido Van Hecke, bestendig afgevaardigde, die de werknemers vertegenwoordigen, **anderzijds,**

**Werd uiteengezet en overeengekomen wat volgt:**

**Preambule**

In het kader van de inspanningen die door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest geëist worden naar aanleiding van zijn budgettaire moeilijkheden, heeft de Regering de MIVB opgedragen om in 2010 over te gaan tot besparingen voor een totaal bedrag van 46,2 miljoen euro, waarvan 5,5 miljoen euro op de loonmassa. In dit kader hebben de partijen onderhandeld en hebben ze als een van de besparingsmaatregelen gekozen voor de herziening van de collectieve arbeidsovereenkomst die werd afgesloten op 23 april 1996 met het oog op een herverdeling van de arbeid.

De partijen zijn het eens geworden over de noodzaak om het ingestelde systeem aan te passen en deze wijzigingen op te nemen in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Ter verduidelijking, de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst opent geen nieuw recht om het systeem dat werd ingesteld door de CAO van 23 april 1996 en vervolgens werd aangepast te genieten. De

9

suite. La présente convention collective de travail ne s'applique donc qu'aux membres du personnel bénéficiant au 1<sup>er</sup> novembre 2009 des mesures instaurées par ladite convention du 23 avril 1996.

### **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.

### **Article 2 - Objet**

2.1. La présente convention a pour objet de définir les modalités de la révision et de l'adaptation du système de redistribution du travail mis en place par la convention collective de travail du 23 avril 1996.

2.2. L'instauration d'une durée hebdomadaire de travail de 37 heures 30 à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1998 par l'article 17 de la convention collective de travail relative à la programmation sociale 1997-1998 (du 29 mai 1997, signée le 30 mai 1997) a eu un impact sur le système de redistribution du travail de la CCT du 23 avril 1996, comme décrit dans l'annexe à la CCT de programmation sociale 1997-1998, au point 15. De plus, l'avenant à la CCT de programmation sociale 1997-1998, du 1<sup>er</sup> décembre 1998 (point 2) et l'avenant à la même convention collective de travail, du 31 mars 1999, ont adapté le système et les modalités d'application de la redistribution du temps de travail de la CCT du 23 avril 1996.

Par conséquent, la présente convention modifie et adapte également les textes et dispositions citées au premier paragraphe du point 2.2.

2.3. En conséquence de la révision, adaptation et modification des dispositions mentionnées aux points 2.1. et 2.2., tous les avis au personnel, modalités d'application et autres notes internes publiées et prises en application des dispositions susmentionnées, deviennent sans objet et sont donc annulées.

onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is dus enkel van toepassing op de personeelsleden die de maatregelen die werden ingesteld door de genoemde overeenkomst van 23 april 1996 genoten op 1 november 2009.

### **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.

### **Artikel 2 - Voorwerp**

2.1. De onderhavige overeenkomst heeft als voorwerp de bepaling van de modaliteiten van de herziening en de aanpassing van het systeem voor de herverdeling van de arbeid dat werd ingesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 1996.

2.2. De invoering van een wekelijkse arbeidsduur van 37 uur 30 vanaf 1 oktober 1998 door artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sociale programmatie 1997-1998 (van 29 mei 1997, ondertekend op 30 mei 1997) heeft een impact gehad op het systeem voor de herverdeling van de arbeid van de CAO van 23 april 1996, zoals beschreven in de bijlage bij de CAO betreffende de sociale programmatie 1997-1998, in punt 15. Bovendien hebben het aanhangsel bij de CAO betreffende de sociale programmatie 1997-1998 van 1 december 1998 (punt 2) en het aanhangsel bij dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 1999 het systeem en de toepassingsmodaliteiten van de herverdeling van de arbeidstijd van de CAO van 23 april 1996 aangepast.

Bijgevolg worden de teksten en de bepalingen die genoemd zijn in de eerste paragraaf van punt 2.2 eveneens gewijzigd en aangepast door de onderhavige overeenkomst.

2.3. Ten gevolge van de herziening, de aanpassing en de wijziging van de in punt 2.1. en 2.2. genoemde bepalingen, worden alle berichten aan het personeel, toepassingsmodaliteiten en andere interne nota's die gepubliceerd en genomen werden in toepassing van de bovengenoemde bepalingen overbodig en worden deze dus geannuleerd.

**Article 3 – Adaptation des régimes de travail à temps partiel instaurés par la CCT de 1996 (32h ou 36h)**

3.1. Les membres du personnel qui bénéficient d'un des régimes de travail à temps partiel instaurés par la CCT du 23 avril 1996, tel qu'adaptés après instauration de la réduction du temps de travail à 37h30 par semaine, ont une durée de travail hebdomadaire et une fraction de paie égales à :

- 32h – paie 34,75/37,5, ou,
- 31h45 – paie 34,50/37,5, ou
- 31h30 – paie 34,25/37,5, ou,
- 36h – paie 36,75/37,5, ou,
- 35h45 – paie 36,50/37,5, ou,
- 35h30 – paie 36,25/37,5.

Les membres du personnel avaient en effet dû faire un choix, suite à la réduction du temps de travail hebdomadaire à 37h30. Comme l'avis au personnel du 9 avril 1999 le mentionnait, ce choix était temporaire et l'annonce d'un système simplifié était faite.

3.2. Par la présente CCT, les parties sont convenues d'un système simplifié, adaptant le système en vigueur applicable jusqu'à présent. Ces nouvelles adaptations sont d'application et en vigueur à partir du 25 mai 2010.

3.3. Les parties conviennent, par la présente CCT, d'un système simplifié et de l'adaptation des réductions du temps de travail mises en place à l'origine par la CCT du 23 avril 1996, comme suit :

- les durées du travail hebdomadaire mentionnées au point 3.1. sont remplacées comme suit :

- 32 heures → 32 heures ;
- 31h45 → 32 heures ;
- 31h30 → 32 heures ;
  
- 36 heures → 36 heures ;
- 35h45 → 36 heures ;
- 35h30 → 36 heures.

- la rémunération de ces temps de travail partiel de 32 ou 36 heures est payée au pro rata du temps réellement presté selon cet horaire de travail, c'est-à-dire que la fraction de paie sera :

**Artikel 3 – Aanpassing van de deeltijdse arbeidsregelingen die werden ingesteld door de CAO van 1996 (32u of 36u)**

3.1. De personeelsleden die een van de deeltijdse arbeidsregelingen genieten die werden ingesteld door de CAO van 23 april 1996 en die werden aangepast na de invoering van de vermindering van de arbeidsduur tot 37u30 per week, hebben een wekelijkse arbeidsduur en een loonbreuk gelijk aan:

- 32u – loon 34,75/37,5, of
- 31u45 – loon 34,50/37,5, of
- 31u30 – loon 34,25/37,5, of
- 36u – loon 36,75/37,5, of
- 35u45 – loon 36,50/37,5, of
- 35u30 – loon 36,25/37,5.

De personeelsleden hebben namelijk een keuze moeten maken, naar aanleiding van de vermindering van de wekelijkse arbeidsduur tot 37u30. Zoals vermeld werd in het bericht aan het personeel van 9 april 1999, was deze keuze tijdelijk en werd er een vereenvoudigd systeem aangekondigd.

3.2. In de onderhavige CAO zijn de partijen een vereenvoudigd systeem overeengekomen, dat het systeem dat tot nu toe van toepassing was aanpast. Deze nieuwe aanpassingen zijn van toepassing en gelden vanaf 25 mei 2010.

3.3. De partijen komen in de onderhavige CAO een vereenvoudigd systeem overeen alsook de aanpassing van de verminderingen van de arbeidsduur die oorspronkelijk werden ingevoerd door de CAO van 23 april 1996, als volgt:

- de wekelijkse arbeidsduren die vermeld zijn in punt 3.1. worden als volgt vervangen:

- 32u → 32 uur;
- 31u45 → 32 uur;
- 31u30 → 32 uur;
  
- 36u → 36 uur;
- 35u45 → 36 uur;
- 35u30 → 36 uur.

- de bezoldiging van deze deeltijdse arbeidsduren van 32 of 36 uur wordt betaald naar rato van de duur die werkelijk gepresteerd werd volgens dit uurrooster, dat wil zeggen dat de loonbreuk de volgende is:

- 32/37,5 pour un régime 32 heures ;
- 36/37,5 pour un régime 36 heures.

#### **Article 4 – Différents choix possibles**

4.1. Tout collaborateur qui bénéficie d'un système de redistribution du travail instauré par la CCT de 1996, tel qu'adapté par la CCT de programmation sociale 1997-1998 et ses avenants doit choisir entre les modalités suivantes :

- le maintien de son temps de travail réduit selon le système indiqué à l'article 3.3, tout en sachant que la rémunération sera payée au prorata de ce qui est réellement presté.

[Commentaire : le collaborateur peut maintenir son temps de travail de 32h ou 36h et être payé 32h ou être payé 36h, ceci étant les seuls choix sous cette catégorie]

OU

- l'augmentation de son temps de travail, et donc de ses prestations, à 36h par semaine tout en étant payé 36 heures (36/37,5)].

OU

- la reprise du travail à temps plein, à savoir une durée hebdomadaire de travail de 37h30

4.2. Un choix complémentaire est offert au collaborateur, à savoir un nouveau régime de travail à temps partiel (sec) de 30 heures par semaine : le collaborateur qui bénéficie d'un régime de temps partiel instauré à l'origine par la CCT du 23 avril 1996 a également le choix, outre l'augmentation ou le maintien de son temps de travail, de diminuer son temps de travail à 30 heures par semaine, soit les 4/5<sup>ème</sup> d'un temps plein.

#### **Article 5 – Modalités particulières**

5.1. Les collaborateurs ayant opté pour l'option formulée sous le point 4.1, tiret 3, c'est-à-dire une reprise de travail à temps plein, pourront bénéficier du nombre de jours de congés sans solde nécessaire au maintien du même temps de travail réduit à 32 heures ou 36 heures.

- 32/37,5 voor een regeling van 32 uur;
- 36/37,5 voor een regeling van 36 uur.

#### **Artikel 4 – Verschillende mogelijke keuzes**

4.1. Elke medewerker die een systeem voor de herverdeling van de arbeid geniet dat werd ingesteld door de CAO van 1996 en werd aangepast door de CAO betreffende de sociale programmatie 1997-1998 en haar aanhangsels moet kiezen tussen de volgende modaliteiten:

- het behoud van zijn verminderde arbeidsduur volgens het in artikel 3.3. genoemde systeem 3.3, wetende dat de bezoldiging zal betaald worden naar rato van hetgeen werkelijk gepresteerd wordt.

[Opmerking: de medewerker kan zijn arbeidsduur van 32u of 36u behouden en betaald worden voor 32u of voor 36u; dit zijn de enige keuzes in deze categorie]

OF

- de verhoging van zijn arbeidsduur, en dus zijn prestaties, tot 36u per week en betaald worden voor 36 uur (36/37,5)].

OF

- de voltijdse werkhervatting, met name een wekelijkse arbeidsduur van 37u30

4.2. Er wordt een bijkomende keuze geboden aan de medewerker, met name een nieuwe deeltijdse arbeidsregeling (zonder meer) van 30 uur per week: de medewerker die een deeltijdse arbeidsregeling geniet die oorspronkelijk werden ingevoerd door de CAO van 23 april 1996 heeft, naast de verhoging of het behoud van zijn arbeidsduur, eveneens de keuze om zijn arbeidsduur te verminderen tot 30 uur per week, hetzij 4/5<sup>de</sup> van een voltijdse tewerkstelling.

#### **Artikel 5 – Bijzondere modaliteiten**

5.1. De medewerkers die gekozen hebben voor de optie die geformuleerd is in punt 4.1, 3<sup>de</sup> streepje, namelijk een voltijdse werkhervatting, zullen het aantal dagen verlof zonder wedde kunnen genieten dat nodig is om dezelfde arbeidstijd die verminderd is tot 32 uur of 36 uur te behouden.

Cette modalité particulière est limitée à une période de 12 mois, à augmenter de la période de congés sans solde. Cette période débute lors de l'entrée en application de la mesure visée au premier alinéa du présent article, conformément à ce qui est indiqué à l'article 6. Au terme de cette période, ils seront soumis aux règles usuelles en matière de congé sans solde.

5.2. Les collaborateurs qui optent pour un retour à temps plein en vue de demander, après 12 mois (+ période de congé sans solde), le bénéfice d'un crédit-temps, ne seront pas affectés par le quota fixé à l'article 4 de la convention collective de travail du 25 juin 2008.

L'attention des collaborateurs qui optent pour le retour à un temps plein en vue de demander un crédit-temps avec réduction des prestations d'un 1/5 temps est attirée sur le fait que pour pouvoir demander un tel crédit-temps, l'intéressé doit avoir travaillé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent mais que les congés sans solde prolongent cette période de 12 mois d'une durée équivalente à la période des congés sans solde (= période neutralisée dans le cadre de la législation relative au crédit-temps).

5.3 Les collaborateurs qui optent pour une réduction du temps de travail sur base de l'article 4.1 bénéficieront des mêmes conditions en termes de calcul d'ancienneté barémique et société que dans le régime de la convention du 23 avril 1996. Ils suivront cependant les règles de calcul d'ancienneté barémique et d'ancienneté société propres aux régimes de crédit-temps s'ils optent pour un crédit temps 4/5<sup>ième</sup> ou mi-temps au terme de la période de 12 mois (éventuellement prolongée par la période de congé sans solde).

Les collaborateurs qui optent pour une réduction du temps de travail sur base de l'article 5.2 verront leur ancienneté barémique et société recalculée suivant les règles propres au temps partiel volontaire.

[Commentaire : Au regards de l'administration (ONEM, ONP, ONVA,...) les personnes prestant à temps réduit sur base de la présente convention collective de travail verront leurs droits recalculés.

Deze bijzondere modaliteit is beperkt tot een periode van 12 maanden, te vermeerderen met de periode van verlof zonder wedde. Deze periode vangt aan op het ogenblik dat de in de eerste alinea van dit artikel beoogde maatregel van kracht wordt, conform hetgeen is aangegeven in artikel 6. Na afloop van deze periode zullen ze onderworpen zijn aan de gewone regels inzake verlof zonder wedde.

5.2. De medewerkers die ervoor kiezen om opnieuw voltijds te werken teneinde na 12 maanden (+ periode van verlof zonder wedde) een tijdskrediet te vragen zullen niet onderworpen zijn aan het quotum dat is vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2008.

De aandacht van de medewerkers die ervoor kiezen om opnieuw voltijds te werken teneinde een tijdskrediet te vragen met vermindering van de prestaties met 1/5 wordt gevestigd op het feit dat medewerkers die een dergelijk tijdskrediet willen vragen voltijds moeten gewerkt hebben gedurende de 12 voorgaande maanden, maar dat het verlof zonder wedde deze periode van 12 maanden verlengt met een duur die gelijk is aan de periode van verlof zonder wedde (= geneutraliseerde periode in het kader van de wetgeving met betrekking tot het tijdskrediet).

5.3 De medewerkers die kiezen voor een arbeidsduurvermindering op basis van artikel 4.1 zullen dezelfde voorwaarden genieten wat betreft de berekening van de baremieke anciënniteit en de bedrijfsanciënniteit als in de regeling van de overeenkomst van 23 april 1996. Ze zullen echter de regels voor de berekening van de baremieke anciënniteit en de bedrijfsanciënniteit volgen die eigen zijn aan de tijdskredietregelingen als ze kiezen voor een 4/5<sup>de</sup> of 1/2<sup>de</sup> tijdskrediet na afloop van de periode van 12 maanden (eventueel verlengd met de periode van verlof zonder wedde).

Voor de medewerkers die kiezen voor een arbeidsduurvermindering op basis van artikel 5.2 zullen de baremieke anciënniteit en de bedrijfsanciënniteit herberekend worden volgens de regels die eigen zijn aan de vrijwillige deeltijdse arbeid.

[Opmerking: wat betreft de overheid (RVA, RVP, RJV,...) zullen de rechten van de personen die een verminderde arbeidsduur hebben op basis van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst herberekend worden.

#### **Article 6 – Modalités pratiques**

6.1. Le choix dont question à l'article 4 devra être fait pour le 15 du mois précédent l'application de la mesure choisie.

6.2. Le choix effectué est irrévocable et définitif.

6.3. En l'absence de choix par le collaborateur concerné, il sera présumé avoir choisi par défaut et de manière irrévocable pour le maintien de son temps de travail réduit, conformément à ce qui est dit au premier tiret de l'article 4.1.

6.4. Les collaborateurs ayant bénéficié des mesures de la convention collective de travail du 23 avril 1996, mais ayant opté pour un temps plein depuis le 1 novembre 2009 pourront également bénéficier de la présente convention collective de travail.

#### **Article 7 – Dispositions finales**

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

#### **Article 8 - Entrée en vigueur**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 25 mai 2010.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

#### **Article 9 - Dénonciation**

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale.

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.

#### **Artikel 6 – Praktische modaliteiten**

6.1. De keuze waarvan sprake is in artikel 4 zal moeten gemaakt worden voor de 15<sup>de</sup> van de maand die voorafgaat aan de toepassing van de gekozen maatregel.

6.2. De gemaakte keuze is onherroepelijk en definitief.

6.3. Indien de medewerker in kwestie geen keuze maakt, zal er verondersteld worden dat hij bij ontstentenis en onherroepelijk gekozen heeft voor het behoud van zijn verminderde arbeidsduur, conform hetgeen vermeld is in artikel 4.1., eerste streepje

6.4. De medewerkers die maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 1996 genoten hebben, maar gekozen hebben voor een voltijdse tewerkstelling vanaf 1 november 2009 kunnen de bepalingen van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst eveneens genieten.

#### **Artikel 7 – Eindbepalingen**

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

#### **Artikel 8– Inwerkingtreding**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 25 mei 2010.

Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur.

#### **Artikel 9 - Opzegging**

Elke ondertekenende partij kan de onderhavige overeenkomst opzeggen mits een vooropzeg van drie maanden, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via een per post aangetekend schrijven.

De partij op wiens initiatief de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgezegd moet de redenen daarvoor opgeven en een nieuwe tekst voorstellen.

**Article 10 – Enregistrement**

La présente convention collective de travail sera déposée au greffe des services des relations collectives du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de son enregistrement.

Faite à Bruxelles, le 25 mai 2010 en 5  
exemplaires

**Artikel 10 - Registratie**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd op de griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met het oog op haar registratie.

Gedaan te Brussel op 25 mei 2010 in 5 exemplaren