

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 aux départs anticipés pour les membres du personnel de 56 ans justifiant une carrière de 40 ans.	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST met betrekking tot de vervroegde vertrekken voor de personeelsleden van 56 jaar die 40 jaar loopbaan tellen

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 convenu ce qui suit:

Préambule

L'article 3 § 7 de l'AR du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations permet aux travailleurs qui justifient de 40 années de carrière de bénéficier du système de prépension conventionnelle à l'âge de 56 ans.

L'article 6 de la CCT de programmation sociale du 9 mai 2007 rendait applicable le système légal de la prépension conventionnelle à temps plein à 56 ans moyennant 40 ans de carrière en 2008, 2009 et 2010 sous réserve des modifications des dispositions légales en la matière. La STIB étant exclue du pacte des générations, cet article 6 n'est pas exécutable.

Les parties se sont entendues pour permettre aux membres du personnel qui justifient également d'une carrière de 40 ans de pouvoir bénéficier d'une possibilité de fin de carrière à partir de l'âge de 56 ans dans le cadre d'un départ anticipé.

Elles précisent toutefois qu'avant l'âge de 58 ans, les personnes licenciées dans le cadre de la présente CCT restent disponibles sur le marché de l'emploi au sens de la législation sur le chômage (AR du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage) même si elles sont dispensées des obligations en matière d'outplacement.

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,**

wordt het volgende overeengekomen:

Preambule

Artikel 3 § 7 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact laat werknemers die een loopbaan tellen van 40 jaar toe om het systeem van conventioneel brugpensioen te genieten op de leeftijd van 56 jaar.

Artikel 6 van de CAO met betrekking tot de sociale programmatie van 9 mei 2007 maakte het wettelijk systeem voor voltijds conventioneel brugpensioen op 56 jaar mits 40 jaar loopbaan van toepassing in 2008, 2009 en 2010 onder voorbehoud van wijzigingen van de wettelijke bepalingen terzake. Daar de MIVB is uitgesloten van het generatiepact, is dit artikel 6 niet uitvoerbaar.

De partijen zijn overeengekomen om de personeelsleden die eveneens een loopbaan van 40 jaar tellen de mogelijkheid te geven een eindloopbaan te genieten vanaf de leeftijd van 56 jaar.

Ze preciseren echter dat vóór de leeftijd van 58 jaar, de personen die ontslagen werden in het kader van de onderhavige CAO beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt in de zin van de werkloosheidswetgeving (KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering) zelfs als ze vrijgesteld zijn van de verplichtingen inzake outplacement.

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 autorisation expresse de la Direction Générale.

Article 2 – Objet

La présente convention a pour objet de prévoir une possibilité de départ anticipé pour les membres du personnel qui auront atteint l'âge de 56 ans au plus tard le 31 décembre 2012 et qui répondent aux critères repris à l'article 3 de la présente convention.

Article 3 – Conditions de départ

3.1. Les départs 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'indemnité de chômage. Les dispositions reprises ci-dessous sont également applicables aux représentants du personnel qui bénéficient de la protection contre le licenciement dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 pour autant qu'ils renoncent expressément aux droits résultant de cette protection.

3.2. Les membres du personnel qui peuvent prétendre à l'application de la présente CCT sont les membres du personnel qui répondent aux exigences suivantes :

- condition d'âge : avoir atteint l'âge de 56 ans et ne pas avoir atteint l'âge de 58 ans ;
- condition de carrière: pouvoir attester d'une carrière totale de 40 ans de travail ;
- condition d'ancienneté « STIB » : effectuer un métier lourd depuis 25 ans au moins ou 30 ans de service.

[Commentaire : les 40 ans de carrière correspondent à des prestations à temps plein de « l'homme de référence ». Les prestations à temps partiel sont ramenées à un temps plein sur base du nombre d'heure prestées par année.

La notion de « métier lourd » est à entendre au sens de l'article 4 de la CCT du 27 juin 2005.

[Commentaire : pour cette CCT, les conditions de 25 ans de carrière en métier lourd doivent avoir été remplies durant la carrière professionnelle STIB. Le membre du personnel ne doit pas être nécessairement en métier lourd au moment de la demande.]

Artikel 1 - Toepassingsveld

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, behoudens uitdrukkelijke toestemming van de Algemene Directie.

Artikel 2 – Voorwerp

Deze overeenkomst heeft als voorwerp de invoering van een mogelijkheid van vervroegd vertrek voor de personeelsleden die ten laatste op 31 december 2012 de leeftijd van 56 jaar zullen bereikt hebben en die voldoen aan de criteria in artikel 3 van deze overeenkomst.

Artikel 3 – Voorwaarden voor vertrek

3.1. De vertrekken vinden plaats in het kader van een ontslag wegens noodzakelijke reorganisatie van de onderneming mits de toekenning van een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering. De onderstaande bepalingen zijn eveneens van toepassing op de personeelsvertegenwoordigers die de bescherming tegen ontslag genieten in het kader van de wet van 19 maart 1991 voor zover ze uitdrukkelijk afzien van de rechten dat uit deze bescherming voortvloeien.

3.2. De personeelsleden die aanspraak kunnen maken op de toepassing van deze CAO zijn de personeelsleden die voldoen aan de volgende vereisten:

- leeftijdsvoorwaarde: de leeftijd van 56 jaar bereikt hebben en de leeftijd van 58 jaar niet bereikt hebben;
- loopbaanvoorwaarde: een totale loopbaan van 40 jaar kunnen aantonen;
- voorwaarde van anciënniteit bij de MIVB: sinds ten minste 25 jaar een zwaar beroep uitoefenen of 30 jaar dienst.

[Opmerking: de 40 jaar loopbaan stemmen overeen met voltijdse prestaties van « de maatman ». De deeltijdse prestaties worden teruggebracht tot voltijdse prestaties op basis van het aantal gepresteerde uren per jaar.

Het begrip « zwaar beroep » moet worden begrepen in de zin van artikel 4 van de CAO van 27 juni 2005.

[Opmerking: voor deze CAO moet aan de voorwaarden van 25 jaar loopbaan in een zwaar beroep voldaan zijn tijdens de beroepsloopbaan bij de MIVB. Het personeelslid moet niet noodzakelijk een zwaar beroep uitoefenen op het moment van de aanvraag.]

3.3. Les conditions d'âge et d'ancienneté doivent être rencontrées dans la durée de la présente convention, et au plus tard le 31 décembre 2012.

[Commentaire : préalablement à toute analyse du dossier, le membre du personnel doit attester de ses 40 ans de carrière au moyen de l'extrait CIMiRe. Seules les activités professionnelles reprises dans l'attestation CIMiRe sont prises en compte (en ce compris la durée du service militaire). Sont notamment exclus : les activités indépendantes et les contrats d'apprentissage pour lesquels aucune charge sociale n'est due.

Article 4 – Intervention de l'employeur

4.1 L'employeur n'est tenu au paiement de l'indemnité complémentaire aux allocations de chômage que pour autant que l'agent ait marqué son accord sur le préavis notifié par l'employeur et calculé conformément à l'article 82 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

4.2 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 l'âge de 56 ans. Pour l'octroi du bonus, l'allocation de chômage prise en compte est celle qui est normalement d'application pour la prépension conventionnelle.

L'intervention patronale est soumise au principe d'indexation des prestations sociales.

4.3 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.

4.4 L'intervention reste acquise en cas de reprise d'une activité professionnelle par l'intéressé mais sera réduite à 10 % de son montant et plafonnée à 100 € par mois.

4.5 Le choix d'un membre du personnel d'opter pour un départ anticipé sur base de la présente convention est fait à ses propres risques. La STIB ne sera en aucun cas tenue pour responsable des modifications légales ultérieures. Elle ne pourra en aucun cas être tenue pour responsable d'une éventuelle diminution ou suppression des indemnités de chômage.

3.3. Aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden moet voldaan zijn tijdens de duur van deze overeenkomst, en ten laatste op 31 december 2012.

[Opmerking: vóór enige analyse van het dossier, moet het personeelslid zijn 40 jaar loopbaan aantonen door middel van CIMiRe-uitreksel. Enkel de beroepsactiviteiten die zijn opgenomen in dit attest worden in aanmerking genomen (de duur van de legerdienst is hierin inbegrepen). Zijn met name uitgesloten: de zelfstandige activiteiten en de leercontracten waarvoor geen enkele sociale last verschuldigd is.

Artikel 4 – Tegemoetkoming van de werkgever

4.1 De werkgever is slechts verplicht om de aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen te betalen voor zover het personeelslid heeft ingestemd met de opzegtermijn betekend door de werkgever en berekend conform artikel 82 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

4.2 De tegemoetkoming van de werkgever bestaat uit een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering die identiek is aan de voor de CRI berekende vergoeding, indien nodig, aangevuld met een bonus van 10% indien vertrek op 56 jaar. Voor de toekenning van de bonus is de werkloosheidsuitkering die in aanmerking wordt genomen degene die normaal van toepassing is voor het conventioneel brugpensioen.

De tegemoetkoming van de werkgever is onderworpen aan het principe van de indexering van de sociale uitkeringen.

4.3 De werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding mogen samen niet meer bedragen dan 85% van het geïndexeerde brutobarema. In geval dat toch het geval is, wordt de tegemoetkoming van de werkgever verhoudingsgewijs verminderd.

4.4 De tegemoetkoming wordt nog steeds verkregen in geval van hervatting van een beroepsactiviteit door de betrokkene maar zal tot 10% van haar bedrag verminderd worden en beperkt zijn tot 100 € per maand.

4.5 Een personeelslid dat kiest voor een vervroegd vertrek op basis van deze overeenkomst doet dat op eigen risico. De MIVB wordt in geen enkel geval verantwoordelijk gesteld voor latere wetswijzigingen. Ze kan in geen enkel geval verantwoordelijk worden gesteld voor een eventuele vermindering of afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen.

[Commentaire : calcul de la CRI : 1 % du barème par année d'ancienneté incluant le 13^{ème} mois pour les employés, ou la prime fixe pour les ouvriers, la prime exceptionnelle de programmation sociale payée séparément en fin d'année, la prime de réussite d'examen, la prime mensuelle pour les brigadiers, les chefs et les sous-chefs d'entretien et d'atelier et les surveillants, la prime de faisant fonction, la prime de mérite).

Article 5 – Assurance groupe

La période postérieure à la date effective de sortie n'entre pas en compte dans le calcul de la pension extralégale.

[Commentaire : en d'autre terme, aucune année de chômage postérieure au licenciement n'est assimilée à une année de travail au regard de la CRATUB.]

Article 6 – Assurance soins de santé

Le membre du personnel continue à bénéficier de l'intervention de l'employeur pendant deux ans à dater du départ effectif.

Article 7 – Procédure

La date de départ est laissée au choix du membre du personnel qui répond aux conditions durant la période de validité de la présente convention et au plus tard le 31.12.2012. Le choix doit être communiqué à l'employeur qui valide ce choix en tenant compte des impératifs liés à l'organisation. Dans tous les cas, le préavis doit être notifié avant le 31.12.2012. Le membre du personnel doit cependant tenir compte du délai de préavis, à cet effet, la demande doit être faite, en ce qui concerne le personnel ouvrier, 6 mois avant la date de départ souhaitée. En ce qui concerne les employés, la demande doit être faite endéans un délai qui tient compte de l'ancienneté à la STIB, à savoir 3 mois par 5 ans d'ancienneté.

Article 8 – Paix sociale

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.

[Opmerking: berekening van de CRI: 1 % van het barema per jaar anciënniteit inclusief de 13^{de} maand voor de bedienden, of de vaste premie voor de arbeiders, de aan het einde van het jaar afzonderlijk betaalde uitzonderlijke premie van sociale programmatie, de slaagpremies voor examens, de maandelijksse premie voor de brigadiers, de onderhouds- en werkplaatschefs en –onderchefs en de opzichters, de premie voor waarneming van een functie, de verdienstenpremie).

Artikel 5 – Groepsverzekering

De periode na de effectieve vertrekdatum wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van het extrawettelijk pensioen.

[Opmerking: met andere woorden, geen enkel werkloosheidsjaar na het ontslag wordt gelijkgesteld met een werkjaar ten aanzien van CRATUB.]

Artikel 6 – Verzekering gezondheidszorg

Het personeelslid blijft de tegemoetkoming van de werkgever genieten gedurende twee jaar na het effectieve vertrek.

Artikel 7 – Procedure

De vertrekdatum wordt gekozen door het personeelslid dat voldoet aan de voorwaarden gedurende de geldigheidsperiode van deze overeenkomst en ten laatste op 31.12.2012. De keuze moet worden meegedeeld aan de werkgever die deze keuze valideert met inachtneming van de vereisten verbonden aan de organisatie. In elk geval wordt de opzegtermijn betekend vóór 31.12.2012. Het personeelslid moet echter rekening houden met de opzegtermijn, daarvoor moet de aanvraag gedaan worden, wat betreft het arbeiderspersoneel, 6 maanden voor de gewenste vertrekdatum. Wat de bedienden betreft moet de aanvraag gedaan worden binnen een termijn die rekening houdt met de anciënniteit bij de MIVB, met name 3 maanden per 5 jaar anciënniteit.

Artikel 8 – Sociale vrede

De partijen en hun mandatarissen zullen ervan afzien om voor de duur van 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.

Article 9- Entrée en vigueur

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le jour de sa signature.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace et annule toute convention collective de travail qui aurait le même objet et/ou tous accords collectifs existant en ce sens (notamment la CCT du 25 mai 2010 et, pour autant que besoin, la CCT du 18 septembre 2008, toutes deux relatives aux départs anticipés pour les membres du personnel de 56 ans justifiant une carrière de 40 ans).

Article 10- 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.

Article 11 – Enregistrement

La présente Convention Collective de Travail est rédigée en français et en néerlandais.

Elle sera déposée au greffe des services des relations collectives du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de son enregistrement.

Artikel 9 – Inwerkingtreding

Onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking de dag van haar ondertekening.

Ze wordt voor onbepaalde duur afgesloten.

Ze vervangt en annuleert alle collectieve arbeidsovereenkomsten die hetzelfde voorwerp hebben en/of alle collectieve akkoorden in dit opzicht (onder andere de CAO van 25 mei 2010 en, voor zover nodig, de CAO van 18 september 2008, beiden betreffende de vervroegde vertrekken voor de personeelsleden van 56 jaar die 40 jaar loopbaan tellen).

Artikel 10- Opzegging

Elke ondertekenende partij kan de onderhavige overeenkomst 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 bij 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.

Artikel 11 – Registratie

Onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt opgesteld in het Frans en het Nederlands.

Ze zal worden neergelegd op de griffie van dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met het oog op haar registratie.

Q

Fait à Bruxelles, le 13.10. 2011 en 5 exemplaires Gedaan te Brussel, op 13.10.2011 in 5 exemplaren