

<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 relative au crédit-temps</b>	<b>Collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot tijdskrediet</b>

Entre l'Union belge des Transports en commun urbains et régionaux (n° BCE 0410.815.685), représentée par M. Brieuc de Meeûs d'Argenteuil et M. Kris Lauwers, Administrateurs, **d'une part,**

et la Centrale Générale des Services Publics, représentée par M. Dario Coppens, 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 :** Suite à l'adoption par le Conseil National du Travail de la CCT n°103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, les parties ont décidé de rassembler, en un seul texte, l'ensemble des dispositions existantes au sein du secteur en les modifiant si nécessaire afin de se conformer à la CCT n°103, et de déroger, dans la mesure reprise ci-après, aux dispositions de ladite CCT n°103, là où cette possibilité leur est légalement offerte.

#### **Article 1 – Cadre juridique et objet**

1.1. La présente convention est signée notamment en application de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

1.2. Elle vise également à fixer :

- Les spécificités d'application de certaines formes de crédit-temps propres à la Sous-Commission paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Les modalités d'octroi de l'indemnité complémentaire extra-légale pour certaines catégories de travailleurs, dans le cadre du crédit-temps ;
- Le seuil (quota de crédit-temps).

Tussen de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer (KBO-nr. 0410.815.685), vertegenwoordigd door dhr. Brieuc de Meeûs d'Argenteuil en dhr. Kris Lauwers, Bestuurders, **enerzijds,**

en de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door dhr. Dario Coppens, 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:** Naar aanleiding van de goedkeuring door de Nationale Arbeidsraad van CAO nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de partijen beslist om alle bepalingen die bestaan binnen de sector in een enkele tekst te verzamelen en indien nodig te wijzigen zodat ze in overeenstemming zijn met CAO 103, en om, binnen de hierna omschreven grenzen, af te wijken van de bepalingen van de genoemde CAO nr. 103, daar waar deze mogelijkheid hen wettelijk geboden wordt.

#### **Artikel 1 – Juridisch kader en voorwerp**

1.1. De onderhavige overeenkomst wordt met name ondertekend in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

1.2. Ze beoogt eveneens de bepaling van:

- De specifieke toepassingsmodaliteiten van bepaalde vormen van tijdskrediet die eigen zijn aan het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- De modaliteiten voor de toekenning van de extralegale aanvullende vergoeding voor bepaalde werknemerscategorieën, in het kader van tijdskrediet;
- De drempel (tijdskredietquotum).

1.3. Pour tout ce qui n'est pas explicitement prévu dans la présente CCT, les parties renvoient aux dispositions légales en vigueur qui contiennent les règles relatives au droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi de fin de carrière et au droit aux allocations de crédit-temps.

## Article 2 – Champ d'application

2.1. 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 des travailleurs, à l'exclusion du personnel de Direction, sauf accord préalable de la Direction Générale.

2.2. Par « travailleur » on entend tant les ouvriers que les employés et tant le personnel masculin que féminin.

2.3. Par « crédit-temps » on entend aussi bien le crédit-temps à temps plein que la diminution de carrière à mi-temps ou 1/5 et que les emplois fin de carrière.

[Commentaire : il s'agit des dénominations utilisées dans la CCT n° 103.]

1.3. Voor al wat niet expliciet voorzien is in de onderhavige CAO, verwijzen de partijen naar de geldende wettelijke bepalingen die de regels met betrekking tot het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen en het recht op tijdskredietuitkeringen bevatten.

## Artikel 2 – Toepassingsveld

2.1. 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 en op al zijn werknemers met uitzondering van het directiepersoneel, behoudens voorafgaande instemming van de Algemene Directie.

2.2. Men verstaat onder « werknemers »: het arbeiders- en bediendepersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk.

2.3. Men verstaat onder « tijdskrediet » zowel het voltijds tijdskrediet als de halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering en de landingsbanen.

[Opmerking: het betreft de benamingen die gebruikt worden in de CAO nr. 103.]

## PARTIE 1 – ABROGATIONS ET MESURES TRANSITOIRES

### Article 3 – Dispositions abrogatoires

La présente CCT abroge et remplace les textes préexistants suivants :

- Tous les articles de la CCT du 22 mai 2002 relative au crédit-temps – CCT 77bis instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps à partir du 1er janvier 2002 (n° 65860),
- Les articles 7.1. à 7.5 de la CCT du 2 juillet 2003 relative à la programmation sociale 2003-2004 (n° 78431), pour autant que besoin ;
- Les articles 4.1, points b), c) et d) uniquement, la définition de métier lourd restant d'application, 4.2 et 4.3, alinéa 1 de la CCT du 27 juin 2005 relative à la programmation sociale 2005-2006 (n° 80141) ;
- La CCT du 25 juin 2008 relative au crédit-temps (n° 91027) ;

## DEEL 1 – OPHEFFINGSBEPALINGEN EN OVERGANGSMAATREGELEN

### Artikel 3 – Opheffingsbepalingen

De onderhavige CAO heft de volgende reeds bestaande teksten op en vervangt deze:

- Alle artikelen van de CAO van 22 mei 2002 met betrekking tot het tijdskrediet – CAO 77bis tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanaf 1 januari 2002 (nr. 65860),
- De artikelen 7.1. tot 7.5 van de CAO van 2 juli 2003 met betrekking tot de sociale programmatie 2003-2004 (nr. 78431), voor zover nodig;
- De artikelen 4.1, enkel de punten b), c) en d), zodat de definitie van zwaar beroep van toepassing blijft, 4.2 en 4.3, alinea 1 van de CAO van 27 juni 2005 met betrekking tot de sociale programmatie 2005-2006 (nr. 80141);
- De CAO van 25 juni 2008 met betrekking tot tijdskrediet (nr. 91027);

• CCT du 6 avril 2009 relative à l'aménagement des fins de carrière (n° 92158) ;

• Articles 6, 8 et 9 de la CCT du 14 décembre 2011 relative à la pension de retraite anticipée. Année de naissance 1956 (n° 107789).

#### Article 4 – Mesures transitoires

L'ensemble des mesures transitoires mentionnées à l'article 22 de la CCT n° 103 sont d'application

• De CAO van 6 april 2009 met betrekking tot de eindloopbaanregeling (nr. 92158);

• De artikelen 6, 8 en 9 van de CAO van 14 december 2011 met betrekking tot het vervroegd brugpensioen. Geboortejaar 1956 (nr. 107789).

#### Artikel 4 – Overgangsmatregelen

Alle overgangsmatregelen die vermeld zijn in artikel 22 van CAO nr. 103 zijn van toepassing.

### PARTIE 2 – DISPOSITIONS PARTICULIERES D'APPLICATION DU CREDIT-TEMPS

#### Article 5 – Elargissement du droit au crédit-temps à temps plein et à mi-temps avec motif

Le droit au crédit-temps avec motif, à temps plein ou à mi-temps, visés à l'article 4, § 1 de la CCT n° 103 est élargi jusqu'à 36 mois. Cet élargissement du droit au crédit-temps avec motif à temps plein ou à mi-temps jusqu'à 36 mois se ferme dès que le quota de travailleurs visés à l'article 9.1 atteint 11%.

[Commentaire : Par crédit-temps avec motif pouvant être élargi à 36 mois, on entend le crédit-temps pris pour un des motifs suivants :

- Prendre soin de son enfant de moins de 8 ans ;
- Octroyer des soins ou fournir une assistance médicale aux membres de sa famille ou de son ménage définis à l'article 4 de la CCT n° 103 ;
- Octroyer des soins palliatifs ;
- Suivre une formation reconnue par les communautés ou le secteur]

#### Article 6 – Crédit-temps fin de carrière d'1/5<sup>ème</sup> temps à 50 ans moyennant une carrière professionnelle de 28 ans

En exécution de l'article 8, § 3 de la CCT n° 103, il est convenu que les travailleurs peuvent réduire leurs prestations d'1/5<sup>ème</sup> à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine et ceci à partir de 50 ans, à condition d'avoir effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

Le délai de 28 ans et les conditions sont déterminés comme prévu à la CCT n° 103.

#### Article 7 – Conditions d'application

### DEEL 2 – BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR DE TOEPASSING VAN HET TIJDSKREDIET

#### Artikel 5 – Uitbreiding van het recht op voltijds en halftijds tijdskrediet met motief

Het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet met motief, zoals bedoeld in artikel 4, § 1 van CAO nr. 103, wordt uitgebreid tot 36 maanden. Deze uitbreiding van het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet met motief tot 36 maanden is niet meer van toepassing zodra het quotum van werknemers zoals bedoeld in artikel 9.1, 11% bereikt.

[Opmerking: Onder tijdskrediet met motief dat kan uitgebreid worden tot 36 maanden wordt verstaan het tijdskrediet dat opgenomen wordt om een van de volgende redenen:

- Zorgen voor zijn kind jonger dan 8 jaar;
- Medische bijstand of verzorging verlenen aan de gezins- of familieleden zoals bepaald in artikel 4 van CAO nr. 103;
- Palliatieve verzorging verlenen;
- Een door de gemeenschappen of de sector erkende opleiding volgen]

#### Artikel 6 – 1/5<sup>de</sup> tijdskrediet eindloopbaan op 50 jaar mits een beroepsloopbaan van 28 jaar

In uitvoering van artikel 8, § 3 van CAO nr. 103, wordt er overeengekomen dat de werknemers hun prestaties mogen verminderen met 1/5<sup>de</sup> ten belope van een dag of twee halve dagen per week en dit vanaf 50 jaar, op voorwaarde dat ze een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar doorlopen hebben.

De termijn van 28 jaar en de voorwaarden worden bepaald zoals voorzien in CAO nr. 103.

#### Artikel 7 – Toepassingsvoorwaarden

7.1. La durée du temps de travail des travailleurs qui souhaitent bénéficier du système de crédit-temps se détermine conformément au temps de travail en vigueur sur le lieu de travail et du statut du collaborateur.

7.2. L'ancienneté est calculée au prorata du régime de travail. L'ancienneté complète pour les travailleurs de plus de 50 ans qui sont en crédit-temps (1/5 ou 1/2), sera octroyée, pour le calcul des années pour la pension extralégale.

[Commentaire : Ceci signifie que pour le calcul des rentes complémentaires dans l'assurance de groupe 807 et 7289, la durée de la carrière ne sera pas réduite proportionnellement au temps de travail pour les travailleurs de plus de 50 ans qui sont en crédit-temps 1/5 ou 1/2.]

7.3. Lorsque le travailleur passe au départ conventionnel (ou éventuellement à un système de régime de chômage avec complément d'entreprise), le supplément STIB se calcule sur le salaire de base à 100%.

[Commentaire : Ceci signifie que le supplément d'allocations de chômage que la STIB accorde au travailleur dans un des régimes de fin de carrière convenu par CCT (conclue au niveau de la Sous-Commission paritaire ou de l'entreprise), se calcule sur le salaire de base d'une occupation à 100%.]

#### Article 8 – Jours de diminution des prestations

Dans tous les cas, les jours de diminution des prestations pour les travailleurs en crédit-temps travaillant à mi-temps ou à 4/5ème s'octroient sur une base hebdomadaire ou selon roulement.

[Commentaire : ceci signifie qu'on ne peut pas reporter les jours de diminution des prestations sur le mois qui suit, par exemple.]

#### Article 9 – La répartition des quotas

9.1. A partir de l'entrée en vigueur de la présente CCT, le quota crédit-temps de 11% est réparti entre les activités et suivants les catégories (d'âge) de la manière suivante :

- Les travailleurs de moins de 55 ans : maximum 6% ;
- Les travailleurs de 55 ans et plus et les travailleurs exerçant un métier lourd : maximum 5%.

7.1. De arbeidsduur van de werknemers die het stelsel van tijdskrediet willen genieten wordt bepaald in overeenstemming met de arbeidstijd die van toepassing is op de werkplaats en het statuut van de medewerker.

7.2. De anciënniteit wordt berekend in verhouding tot het arbeidsstelsel. Voor de werknemers ouder dan 50 jaar die een tijdskrediet (1/5 of 1/2) genieten, zal de volledige anciënniteit toegekend worden, voor de berekening van het aantal jaren voor het extralegaal pensioen.

[Commentaar: Dit betekent dat voor de berekening van de aanvullende rentes in de groepsverzekering 807 en 7289, de duur van de loopbaan niet zal verminderd worden in verhouding tot de arbeidsduur voor de werknemers ouder dan 50 jaar die een tijdskrediet genieten 1/5 of 1/2.]

7.3. Wanneer een werknemer overgaat tot conventioneel vertrek (of eventueel tot een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag), dan wordt de MIVB-toeslag berekend op 100% van de basisbezoldiging.

[Commentaar: Dit betekent dat de toeslag bovenop de werkloosheidsuitkering die de MIVB toekent aan de werknemers in een van de eindloopbaanstelsels voorzien bij CAO (gesloten op het niveau van het Paritair Subcomité of de onderneming), berekend wordt op de basisbezoldiging van een tewerkstelling aan 100%.]

#### Artikel 8 – Dagen vermindering van de prestaties

De dagen vermindering van de prestaties voor de werknemers in tijdskrediet die halftijds of 4/5de werken worden in alle gevallen toegekend op weekbasis of volgens beurtrol.

[Opmerking: dit betekent dat de dagen vermindering van de prestaties bijvoorbeeld niet kunnen overgedragen worden naar de volgende maand.]

#### Artikel 9 – De verdeling van de quota

9.1. Vanaf de inwerkingtreding van de onderhavige CAO wordt het tijdskredietquotum van 11% verdeeld tussen de activiteiten en volgens de (leeftijds)categorieën op de volgende manier:

- De werknemers jonger dan 55 jaar: maximaal 6%;
- De werknemers van 55 jaar en ouder, en de werknemers die een zwaar beroep uitoefenen: maximaal 5%.

[Commentaire : par activités on entend : General Management, Sales, Marketing & Network, Finances et Services, Transport Systems, Human Resources Management, les Business Unit BUM, BUB et BUT, Field Support et SSE.]

**9.2.** En vertu du mécanisme de préférence lorsqu'on atteint soit les 6% soit les 5%, et selon la date de début souhaité du crédit-temps, il est accordé :

**9.2.1.** Une première priorité :

- aux travailleurs qui demandent un CT avec motif pour l'octroi de soins à leur enfant handicapé de moins de 21 ans ;
- aux travailleurs qui demandent un CT avec motif pour octroyer des soins à leur enfant mineur gravement malade ;
- aux travailleurs qui, ayant épuisé les congés thématiques correspondant, demandent un CT sans/avec motif ou emploi de fin de carrière (quelle que soit sa durée) pour dispenser des soins palliatifs ou assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade. Chacune des priorités reprises sous ce point est de même niveau.

**9.2.2.** Une 2<sup>ème</sup> priorité pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent un métier lourd au sens de la présente convention et qui souhaitent prendre un crédit-temps autre qu'une diminution de carrière d'1/5<sup>ème</sup>.

**9.2.3.** Une 3<sup>ème</sup> priorité pour les travailleurs dont le ménage est composé de 2 personnes occupées au travail et aux travailleurs en ménage monoparental avec 1 ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ou attendant un enfant.

**9.2.4.** Une 4<sup>ème</sup> priorité pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus.  
Priorité est donnée à l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5<sup>ème</sup> par rapport à l'exercice du crédit-temps mi-temps.

**9.2.5.** Une 5<sup>ème</sup> priorité pour les crédits-temps octroyés pour une formation reconnue au sens de la CCT n° 103.

**Article 10 – Fonctions-clé**

En application de l'article 15, § 1 de la convention collective de travail n° 103, les fonctions clés des travailleurs de 55 ans et plus pour lesquelles l'employeur peut reporter l'exercice du droit à la diminution d'1/5<sup>ème</sup> pour une durée de 12 mois maximum sont :

[Opmerking: met activiteiten wordt bedoeld: General Management, Sales, Marketing & Network, Finance & Services, Transport Systems, Human Resources Management, de Business Units BUM, BUB en BUT, Field Support en de SSD.]

**9.2.** Op grond van het voorkeurmechanisme wordt er, wanneer men ofwel de 6% ofwel de 5% bereikt, en naargelang de gewenste begindatum van het tijdskrediet, voorzien in:

**9.2.1.** Een eerste voorrang:

- voor de werknemers die het TK met motief vragen om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind jonger dan 21 jaar;
- voor de werknemers die het TK met motief vragen om verzorging te verlenen aan hun minderjarig zwaar ziek kind;
- voor de werknemers die, nadat het daartoe bedoeld thematisch verlof opgebruikt is, een TK zonder/met motief of landingsbaan vragen (ongeacht de duur) om palliatieve verzorging te verlenen of om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen. Elke voorrang die vermeld wordt in dit punt behoort tot hetzelfde niveau.

**9.2.2.** Een tweede voorrang voor de werknemers van 55 jaar en ouder die een zwaar beroep uitoefenen in de zin van de onderhavige overeenkomst en die een tijdskrediet wensen op te nemen dat geen 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering is.

**9.2.3.** Een 3<sup>de</sup> voorrang voor de werknemers waarvan het gezin is samengesteld uit 2 werkende personen alsook voor de werknemers van eenoudergezinnen met 1 of meer kinderen onder de 12 jaar of een kind op komst.

**9.2.4.** Een 4<sup>de</sup> voorrang voor de werknemers van 50 jaar en ouder. Er wordt voorrang gegeven aan de uitoefening van het recht op een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering ten opzichte van de uitoefening van het halftijds tijdskrediet.

**9.2.5.** Een 5<sup>de</sup> voorrang voor de tijdskredieten die toegekend worden voor een erkende opleiding in de zin van CAO nr. 103.

**Artikel 10 – Sleutelfuncties**

In toepassing van artikel 15, § 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, zijn de sleutelfuncties van de werknemers van 55 jaar en ouder waarvoor de werkgever de uitoefening van het recht op een 1/5<sup>de</sup> vermindering kan uitstellen voor een duur van maximaal 12 maanden de volgende:

- Les fonctions de cadre (à partir de la classe 9) ;
- Les fonctions de surveillance et de permanence.

[Commentaire :

Sont concernées, par exemple, les fonctions de surveillants, permanence « Intervention sur réseau », les fonctions de gestion d'équipe, ... En cas de divergences d'opinion quant aux fonctions visées, le cas sera soumis à concertation.]

- De kaderfuncties (vanaf de klasse 9);
- De functies van toezicht en permanentie.

[Opmerking:

Het betreft bijvoorbeeld de functies van opzichters, permanentie «Interventie op het net», de functies van teambeheer, ... In geval van uiteenlopende meningen betreffende de bedoelde functies zal het geval onderworpen worden aan overleg.]

### **PARTIE 3 – INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS CERTAINS TYPES DE CREDIT-TEMPS**

Commentaire : L'intervention de l'employeur, quelle qu'elle soit, est subordonnée à l'octroi d'une allocation crédit-temps de l'ONEM. Le travailleur doit fournir la preuve qu'il perçoit l'allocation de l'ONEM. Si l'intéressé prend un crédit-temps avant l'âge de 55 ans (dans l'état actuel de la législation), son attention est attirée sur le fait que l'allocation qui lui sera octroyée par l'ONEM ne sera pas celle des crédits-temps fin de carrière, sauf dans les cas prévus à l'article 6.

#### **Chapitre 1 – Les interventions de l'employeur dans les crédit-temps des travailleurs exerçant un métier lourd**

##### **Article 11 – Définition sectorielle / par la STIB des métiers lourds**

Outre les dispositions légales impératives en la matière et dans le cadre du présent article, le métier lourd est celui exercé à concurrence de 25 ans dans la fonction au sein de l'entreprise (le métier lourd devant encore être exercé au moment de la demande), à la conduite, aux travaux extérieurs (voies aériennes, pose de voies), exclusivement aux travaux de nuit ou en équipes successives comportant des prestations effectives de nuit (entre 20 heures et 6 heures). (voir en annexe à la présente convention la liste indicative des fonctions).

##### **Article 12 – Interventions de l'employeur**

Les filières de crédit-temps définies aux points 12.1. à 12.2. impliquent l'engagement de l'intéressé de partir au plus tôt à 60 ans dans un régime de chômage avec complément d'entreprise (= anciennement dénommé système de prépension conventionnelle).

[Commentaire : si le travailleur revient volontairement sur sa décision et souhaite partir

### **DEEL 3 – TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN BEPAALDE VORMEN VAN TIJDSKREDIET**

Opmerking: De tussenkomst van de werkgever, ongeacht hoeveel deze bedraagt, is ondergeschikt aan de toekenning van een tijdscredietuitkering van de RVA. De werknemer moet het bewijs leveren dat hij de uitkering van de RVA ontvangt. Als de betrokkene een tijdscrediet opneemt voor de leeftijd van 55 jaar (in de huidige stand van de wetgeving), wordt zijn aandacht gevestigd op het feit dat de uitkering die hem zal toegekend worden door de RVA niet die zal zijn van de tijdscredieten eindeloopbaan, behalve in de gevallen voorzien in artikel 6.

#### **Hoofdstuk 1 – De tussenkomsten van de werkgever in de tijdscredieten van de werknemers die een zwaar beroep uitoefenen**

##### **Artikel 11 – Sectorale definitie / definitie van de MIVB van de zware beroepen**

Behoudens de dwingende wettelijke bepalingen ter zake en binnen het kader van het onderhavige artikel, geldt als zwaar beroep het beroep dat 25 jaar lang in de functie aanvraag, bij de besturing, de buitenwerken (bovenleidingen, spoorleggen), uitsluitend nachtarbeid of opeenvolgende ploegarbeid met effectieve nachtprestaties (tussen 20 uur en 6 uur). (zie in de bijlage bij de onderhavige overeenkomst de indicatieve lijst van functies).

##### **Artikel 12 – Tussenkomsten van de werkgever**

De tijdscredietmogelijkheden die bepaald zijn in de punten 12.1. tot 12.2. impliceren dat de betrokken personen zich ertoe verbinden ten vroegste op 60 jaar te vertrekken in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (= vroeger systeem van conventioneel brugpensioen genoemd).

[Opmerking: als de werknemer vrijwillig terugkomt op zijn beslissing en wenst te vertrekken voor de leeftijd

avant 60 ans, il devra rembourser les interventions reçues de l'employeur.]

Les interventions de l'employeur telles que définies dans le présent article sont automatiquement (mais sans effet rétroactif avant l'entrée en vigueur de la présente convention) octroyées au travailleur visé ci-après qui a demandé un crédit-temps, étant entendu que, dans tous les cas, l'intervention de l'employeur n'est due qu'à partir du moment où toutes les conditions requises (voir ci-avant et ci-après) sont remplies, au plus tôt.

#### 12.1. Réduction d'1/5<sup>ème</sup> temps, 52 ans :

Le travailleur exerçant un métier lourd, tel que défini par la STIB, a la possibilité de prendre un crédit-temps (réduction d'1/5<sup>ième</sup>) à partir de 52 ans. S'il comptabilise 25 ans d'ancienneté à la STIB, il recevra (s'il répond aux conditions) un complément mensuel brut de l'employeur de 25 euros.

#### 12.2. Crédit-temps mi-temps, 52 ans :

Le travailleur exerçant un métier lourd, tel que défini par la STIB, a la possibilité de prendre un crédit-temps mi-temps à partir de 52 ans. S'il comptabilise 25 ans d'ancienneté STIB, il recevra (s'il répond aux conditions) 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.

L'indemnité telle que définie ci-dessus vise à obtenir 75% du barème mensuel brut aux conditions suivantes (double plafonnement) :

- l'indemnité complémentaire de l'employeur ne dépassera en aucun cas l'allocation de l'ONEM;
- l'allocation de l'ONEM, majorée de l'allocation complémentaire de l'employeur et de la rémunération, ne peut dépasser 75% du barème mensuel brut tel que défini ci-dessus.

### Chapitre 2 – Les interventions de l'employeur dans les crédit-temps des travailleurs exerçant d'autres métiers qu'un métier lourd

#### Article 13

Les filières de crédit-temps définies aux points 13.1. à 13.3. impliquent l'engagement des intéressés à partir au plus tôt à 60 ans dans un régime de chômage avec complément d'entreprise (= anciennement dénommé système de prépension conventionnelle).

van 60 jaar, zal hij de van de werkgever ontvangen tussenkomsten moeten terugbetalen.]

De tussenkomsten van de werkgever zoals bepaald in het onderhavige artikel worden automatisch (maar zonder terugwerkende kracht voor de inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst) toegekend aan de hierna bedoelde werknemer die een tijdskrediet aangevraagd heeft, met dien verstande dat de tussenkomst van de werkgever, in alle gevallen, pas verschuldigd is vanaf het moment waarop, ten vroegste, aan alle vereiste voorwaarden (zie hiervoor en hierna) voldaan is.

#### 12.1. 1/5<sup>de</sup> vermindering, 52 jaar:

De werknemer die een zwaar beroep uitoefent, zoals gedefinieerd door de MIVB, kan een tijdskrediet (1/5<sup>de</sup> vermindering) opnemen vanaf 52 jaar. Als hij 25 jaar anciënniteit bij de MIVB telt, zal hij van zijn werkgever een maandelijkse bruto-aanvulling ontvangen (indien hij aan de voorwaarden voldoet) gelijk aan 25 euro.

#### 12.2. Halftijds tijdskrediet, 52 jaar:

De werknemer die een zwaar beroep uitoefent, zoals gedefinieerd door de MIVB, kan een halftijds tijdskrediet opnemen vanaf 52 jaar. Als hij 25 jaar anciënniteit bij de MIVB telt, zal hij van zijn werkgever een maandelijkse bruto-aanvulling ontvangen (indien hij aan de voorwaarden voldoet) gelijk aan 0,5% van het brutomaandbarema (uitgezonderd premies, toeslagen en allerhande vergoedingen) per volledig jaar anciënniteit.




Het doel van de vergoeding zoals hierboven omschreven is om 75% van het brutomaandbarema te bekomen onder de volgende voorwaarden (dubbele plafonnering):

- de aanvullende vergoeding van de werkgever overschrijdt in geen enkel geval de RVA-uitkering;
- de RVA-uitkering vermeerderd met de aanvullende vergoeding van de werkgever en de bezoldiging mag niet meer bedragen dan 75% van het brutomaandbarema zoals hierboven bepaald.

### Hoofdstuk 2 – De tussenkomsten van de werkgever in de tijdskredieten van de werknemers die geen zwaar beroep uitoefenen

#### Artikel 13

De tijdskredietmogelijkheden die bepaald zijn in de punten 13.1. tot 13.3. impliceren dat de betrokken personen zich ertoe verbinden ten vroegste op 60 jaar te vertrekken in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (= vroeger systeem van conventioneel brugpensioen genoemd).



[Commentaire : si le travailleur revient volontairement sur sa décision et souhaite partir avant 60 ans, il devra rembourser les interventions reçues de l'employeur.]

En outre et indépendamment des dispositions légales et conventionnelles existantes, les travailleurs optant pour un crédit-temps mi-temps ou 1/5ème, peuvent prétendre à une intervention de l'employeur suivante :

### 13.1. Crédit-temps mi-temps, 55 ans, 25 ans d'ancienneté :

Crédit-temps mi-temps à partir de 55 ans, moyennant une carrière de 34 années dont 25 années au sein de l'entreprise (STIB) 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.

### 13.2 Crédit-temps mi-temps, 55 ans, 27 ans d'ancienneté :

Crédit-temps mi-temps à partir de 55 ans, moyennant 27 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise (STIB), 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.

L'indemnité telle que définie au point 13.1 et 13.2 vise à obtenir 75% du barème mensuel brut aux conditions suivantes (double plafonnement) :

- l'indemnité complémentaire de l'employeur ne dépassera en aucun cas l'allocation de l'ONEM ; l'allocation de l'ONEM majorée de l'allocation complémentaire de l'employeur et de la rémunération, ne peut dépasser 75% du barème mensuel brut tel que défini ci-dessus.

### 13.3. Crédit-temps réduction 1/5<sup>ième</sup>, 55 ans :

Crédit-temps réduction d'1/5<sup>ième</sup> à partir de 55 ans, moyennant 28 ans d'ancienneté STIB avec un complément mensuel de l'employeur de 25 euros brut.

Les interventions de l'employeur telles que définies dans le présent article sont automatiquement (mais sans effet rétroactif avant l'entrée en vigueur de la présente convention) octroyées au travailleur visé ci-avant qui a demandé un crédit-temps, étant entendu que, dans tous les cas, l'intervention de l'employeur n'est due qu'à partir du moment où toutes les conditions requises (voir ci-avant) sont

[Opmerking: als de werknemer vrijwillig terugkomt op zijn beslissing en wenst te vertrekken voor de leeftijd van 60 jaar, zal hij de van de werkgever ontvangen tussenkomsten moeten terugbetalen.]

Bovenop en los van de bestaande conventionele en wettelijke bepalingen, kunnen de werknemers die kiezen voor een halftijds tijdskrediet of 1/5<sup>de</sup> vermindering, aanspraak maken op een van de volgende tussenkomsten van de werkgever:

### 13.1. Halftijds tijdskrediet, 55 jaar, 25 jaar anciënniteit:

Halftijds tijdskrediet vanaf 55 jaar, mits een loopbaan van 34 jaar waarvan 25 jaar in de onderneming (MIVB) 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.

### 13.2 Halftijds tijdskrediet, 55 jaar, 27 jaar anciënniteit:

Halftijds tijdskrediet vanaf 55 jaar, mits 27 jaar anciënniteit in de onderneming (MIVB) 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.

Het doel van de vergoeding zoals omschreven in punt 13.1 en 13.2 is om 75% van het brutomaandbarema te bekomen onder de volgende voorwaarden (dubbele plafonnering):

- de aanvullende vergoeding van de werkgever overschrijdt in geen enkel geval de RVA-uitkering; de RVA-uitkering vermeerderd met de aanvullende vergoeding van de werkgever en de bezoldiging mag niet meer bedragen dan 75% van het brutomaandbarema zoals hierboven bepaald.

### 13.3. Tijdskrediet 1/5<sup>de</sup> vermindering, 55 jaar:

Tijdskrediet 1/5<sup>de</sup> vermindering vanaf 55 jaar, mits 28 jaar anciënniteit bij de MIVB met een maandelijkse bruto-aanvulling van de werkgever gelijk aan 25 euro.

De tussenkomsten van de werkgever zoals bepaald in het onderhavige artikel worden automatisch (maar zonder terugwerkende kracht voor de inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst) toegekend aan de hiervoor bedoelde werknemer die een tijdskrediet aangevraagd heeft, met dien verstande dat de tussenkomst van de werkgever, in alle gevallen, pas verschuldigd is vanaf het moment



remplies, au plus tôt.

### Chapitre 3 – Congés en préparation à la fin de carrière sous la forme d'une diminution de carrière d'1/5

#### Article 14 – Principe général

14.1. Les travailleurs qui partent en départ anticipé, en régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement dénommé prépension) ou en pension, donc de manière générale, les travailleurs qui bénéficient d'un des régimes de fin de carrière convenu par CCT (conclue au niveau de la Sous-Commission paritaire ou de l'entreprise), pourront bénéficier durant maximum les six derniers mois de leur activité professionnelle au sein de la STIB, avec en tout état de cause un plafond de 6 mois, de « congés en préparation à la fin de carrière » pour autant qu'ils répondent aux conditions prévues aux articles 8 § 1, 1° et 8, § 3 de la CCT n° 103.

14.2. Ces congés en préparation à la fin de carrière seront accordés sous la forme d'un crédit-temps – diminution de carrière d'1/5 pendant les 6 derniers mois avant la fin de la carrière.

14.3. Ce congé en préparation à la fin de carrière sous la forme d'une diminution de carrière d'1/5<sup>ème</sup> est une faculté offerte au travailleur visé par la présente convention, **qui doit en faire la demande expresse.**

14.4. Lors de sa demande, l'intéressé spécifiera qu'il renonce à l'application de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, concernant les congés de sollicitation et qu'il ne souhaite pas bénéficier de la procédure d'outplacement.

14.5. Eu égard aux nouvelles dispositions légales entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les travailleurs qui bénéficient actuellement de « congés en préparation à la fin de carrière » et de l'intervention dans ce cadre, visée à l'article 15 ci-après, qui invoqueraient le bénéfice des congés de sollicitation visés à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 ou d'une procédure d'outplacement, perdront le bénéfice de la formule spéciale de crédit-temps ainsi que de l'intervention de l'employeur qui était prévue, celles-ci étant explicitement envisagées à l'exclusion des congés de sollicitation et procédure d'outplacement.

d

waarop, ten vroegste, aan alle vereiste voorwaarden (zie hiervoor) voldaan is.

### Hoofdstuk 3 – Verlof ter voorbereiding van de eindeloopbaan onder de vorm van een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering

#### Artikel 14 – Algemeen principe

14.1. De werknemers die vertrekken in het kader van een vervroegd vertrek, een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (vroeger brugpensioen genoemd) of een pensioen, dus in het algemeen, de werknemers die een van de eindeloopbaanstelsels voorzien bij CAO (gesloten op het niveau van het Paritair Subcomité of de onderneming) genieten, zullen gedurende maximaal de laatste zes maanden van hun beroepsactiviteit bij de MIVB, met in ieder geval een plafond van 6 maanden, «verlof ter voorbereiding van de eindeloopbaan» kunnen genieten voor zover ze voldoen aan de voorwaarden die bepaald zijn in de artikelen 8 § 1, 1° en 8, § 3 van CAO nr. 103.

14.2. Dit verlof ter voorbereiding van de eindeloopbaan zal toegekend worden onder de vorm van een tijdskrediet – loopbaanvermindering met 1/5<sup>de</sup> gedurende de laatste 6 maanden voor het einde van de loopbaan.

14.3. Dit verlof ter voorbereiding van de eindeloopbaan onder de vorm van een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering is een mogelijkheid die geboden wordt aan de in deze overeenkomst bedoelde werknemer, **die daartoe een uitdrukkelijke aanvraag moeten indienen.**

14.4. Bij zijn aanvraag, specificeert de betrokkene dat hij afziet van de toepassing van artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met betrekking tot het sollicitatieverlof en dat hij de outplacementprocedure niet wenst te genieten.

14.5. Gelet op de nieuwe wettelijke bepalingen in voege sinds 1 januari 2014, zullen de werknemers die momenteel het "verlof ter voorbereiding van de eindeloopbaan" en de tussenkomst in dit kader, voorzien in artikel 15 hierna genieten en die de toepassing van het sollicitatieverlof voorzien in artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 of van een outplacementprocedure zouden invoeren, het voordeel van de speciale formule van tijdskrediet en van de tussenkomst van de werkgever die voorzien was verliezen, gelet op het feit dat deze uitdrukkelijk voorzien waren met uitsluiting van het sollicitatieverlof en de outplacementprocedure.

A  
B  
C

14.6. Dans tous les cas de figure et aussi bien pour les travailleurs déjà dans le système ou non, il va de soi qu'il ne peut pas cumuler la formule de crédit-temps et l'intervention de l'employeur visés au présent chapitre avec les congés de sollicitation et/ou une procédure d'outplacement.

#### **Article 15 – Intervention mensuelle de l'employeur**

Les interventions de l'employeur telles que définies dans le présent article sont octroyées au travailleur visé. Dans tous les cas, l'intervention de l'employeur n'est due (mais sans effet rétroactif avant l'entrée en vigueur de la présente convention) qu'à partir du moment où toutes les conditions requises (voir article 14 ci-avant) sont remplies, au plus tôt.

L'employeur versera aux travailleurs bénéficiant des congés en préparation à la fin de carrière un montant mensuel de 75€ brut durant maximum les six derniers mois visés, en complément de l'éventuelle allocation extra-légale déjà octroyée. En tout état de cause, le plafond de la durée de versement des compléments est fixé à 6 mois.

Cette somme est portée à 125€ brut pour les travailleurs dont la rémunération mensuelle brute de base est égale ou supérieure à 3.300€.

Ces montants sont octroyés également aux personnes bénéficiant déjà d'un crédit-temps 1/5<sup>ème</sup>. Ces travailleurs doivent dès lors en faire la demande selon les modalités de l'article 14.

#### **Article 16**

Dans le cadre du présent chapitre, l'employeur accepte de ne pas tenir compte de la notion de fonction clé telle que définie à l'article 10 de la présente convention.

#### **Chapitre 4 – Crédit-temps dans le cadre de la pension de retraite anticipée. Année de naissance 1956**

#### **Article 17**

17.1. Les travailleurs nés en 1956 qui souhaitent demander la pension de retraite anticipée conformément à ce qui est prévu dans la CCT

14.6. In ieder geval en zowel voor de werknemers die het systeem reeds genoten als voor de andere werknemers, is het vanzelfsprekend dat zij de formule van tijdskrediet en de tussenkomst van de werkgever bedoeld in het onderhavige hoofdstuk niet mogen combineren met het sollicitatieverlof en/of een outplacementprocedure.

#### **Artikel 15 – Maandelijks tussenkomst van de werkgever**

De tussenkomsten van de werkgever zoals bepaald in het onderhavige artikel worden toegekend aan de bedoelde werknemer. De tussenkomst van de werkgever is, in alle gevallen, pas verschuldigd (maar zonder terugwerkende kracht voor de inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst) vanaf het moment waarop, ten vroegste, aan alle vereiste voorwaarden (zie artikel 14 hiervoor) voldaan is.

De werkgever betaalt aan de werknemers die het verlof ter voorbereiding van de eindloopbaan genieten een maandelijks bedrag van € 75 bruto gedurende maximaal de bedoelde laatste zes maanden, als aanvulling op de eventuele reeds toegekende extralegale vergoeding. Het plafond van de duur van de betaling van de aanvullende vergoedingen is in elk geval vastgesteld op 6 maanden.

Deze som bedraagt € 125 bruto voor de werknemers met een maandelijks brutoloon gelijk aan of hoger dan € 3.300.

Deze bedragen worden eveneens toegekend aan de personen die reeds een 1/5<sup>de</sup> tijdskrediet genieten. Deze werknemers moeten derhalve hiertoe de aanvraag doen volgens de modaliteiten van artikel 14.

#### **Artikel 16**

In het kader van het onderhavige hoofdstuk, aanvaardt de werkgever om geen rekening te houden met het begrip sleutelfunctie zoals bepaald in artikel 10 van de onderhavige overeenkomst.

#### **Hoofdstuk 4 – Tijdskrediet in het kader van het vervroegd rustpensioen. Geboortejaar 1956**

#### **Artikel 17**

17.1. De werknemers geboren in 1956 die het vervroegd rustpensioen wensen te vragen in overeenstemming met hetgeen voorzien is in de

sectorielle du 14 décembre 2011 à ce sujet, et qui remplissent les conditions requises, peuvent demander à bénéficier d'un crédit-temps 4/5<sup>ème</sup> temps – diminution de carrière de 1/5<sup>ème</sup> – dans le système des emplois de fin de carrière (= système ouvert aux 55 ans et plus).

L'attention des travailleurs qui voudraient pouvoir bénéficier d'un tel crédit-temps avec réduction des prestations d'1/5<sup>ème</sup> temps dans le système des emplois de fin de carrière, est attirée sur le fait qu'ils doivent répondre aux conditions légales requises (âge, ancienneté, carrière, ).

*[Commentaire : les travailleurs qui, au moment de la demande du bénéfice de la présente CCT, sont déjà en crédit-temps selon la formule 4/5<sup>ème</sup> temps, bénéficient de l'allocation mensuelle complémentaire visée au point 17.2 selon les mêmes conditions.]*

17.2. Pour les travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps conformément à ce qui est indiqué à l'article 17.1. ci-dessus et exclusivement dans ce cadre, l'employeur octroie une allocation mensuelle complémentaire visant à garantir 100% du barème mensuel brut à l'exception des primes, allocations et gratifications de toute nature et plafonnée au montant de l'allocation de crédit-temps octroyée par l'ONEM.

Cette allocation complémentaire est octroyée durant une période de deux ans maximum (mais sans effet rétroactif avant l'entrée en vigueur de la présente convention).

*[Commentaire : l'allocation mensuelle complémentaire est plafonnée en tout état de cause au montant de l'allocation ONEM. Donc, si le montant pour garantir 100% du barème mensuel brut est supérieur au montant de l'allocation de l'ONEM, l'employeur limitera son intervention à ce dernier montant.]*

## Article 18

18.1. Pour les travailleurs ayant choisi de faire usage et de bénéficier des dispositions de l'article 17 de la présente convention, l'application du chapitre 3 (articles 14 à 16) de la présente convention est exclue (pas de cumul possible des systèmes et des allocations).

18.2. Les travailleurs ayant choisi de faire usage et de bénéficier des dispositions du présent chapitre

sectorale CAO van 14 december 2011 daaromtrent, en die voldoen aan de vereiste voorwaarden, mogen vragen om een 4/5de tijdskrediet – 1/5de loopbaanvermindering – te genieten in het systeem van de landingsbanen (= systeem voor werknemers van 55 jaar en ouder).

De aandacht van de werknemers die een dergelijk tijdskrediet met vermindering van de prestaties met 1/5<sup>de</sup> in het systeem van de landingsbanen zouden willen genieten wordt gevestigd op het feit dat ze moeten voldoen aan de vereiste wettelijke voorwaarden (leeftijd, anciënniteit, loopbaan, ...).

*[Opmerking: de werknemers die, op het moment waarop ze vragen de onderhavige CAO te genieten, reeds in tijdskrediet zijn volgens de formule 4/5<sup>de</sup> genieten de aanvullende maandelijkse uitkering die bedoeld wordt in punt 17.2 volgens dezelfde voorwaarden.]*

17.2. Voor de werknemers die een tijdskrediet genieten in overeenstemming met hetgeen vermeld is in artikel 17.1. hierboven, en uitsluitend in dit kader, kent de werkgever een aanvullende maandelijkse uitkering toe teneinde 100% van het maandelijkse brutobarema te garanderen, met uitzondering van de vergoedingen, premies en toeslagen van alle aard. Deze uitkering is beperkt tot het bedrag van de tijdskredietuitkering die toegekend wordt door de RVA. .

Deze aanvullende uitkering wordt toegekend gedurende een periode van maximaal twee jaar (maar zonder terugwerkende kracht voor de inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst).

*[Opmerking: de aanvullende maandelijkse uitkering is in elk geval beperkt tot het bedrag van de uitkering van de RVA. Dus als het bedrag om 100% van het maandelijkse brutobarema te garanderen meer bedraagt dan de uitkering van de RVA, zal de werkgever zijn tussenkomst beperken tot dit laatste bedrag.]*

## Artikel 18

18.1. Voor de werknemers die ervoor gekozen hebben gebruik te maken van de bepalingen van artikel 17 van de onderhavige overeenkomst en deze te genieten, is de toepassing van hoofdstuk 3 (artikelen 14 tot 16) van de onderhavige overeenkomst uitgesloten (niet mogelijk om de systemen en de uitkeringen te combineren).

18.2. De werknemers die ervoor gekozen hebben gebruik te maken van de bepalingen van het

préciseront dans leur choix et leur démission qu'ils renoncent à l'application de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, concernant les congés de sollicitation et qu'ils ne souhaitent pas bénéficier de la procédure d'outplacement.

**18.3.** Eu égard aux nouvelles dispositions légales entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les travailleurs qui bénéficient des dispositions du présent chapitre, qui invoqueraient avoir droit au bénéfice des congés de sollicitation visés à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 ou d'une procédure d'outplacement perdront le bénéfice de la formule spéciale de crédit-temps ainsi que de l'intervention de l'employeur qui était prévue au présent chapitre, celles-ci étant explicitement envisagées à l'exclusion des congés de sollicitation et procédure d'outplacement.

**18.4.** Dans tous les cas de figure et aussi bien pour les travailleurs déjà dans le système ou non, il va de soi qu'il ne peut pas cumuler la formule de crédit-temps et l'intervention de l'employeur visés au présent chapitre avec les congés de sollicitation et/ou une procédure d'outplacement.

onderhavige hoofdstuk en deze te genieten, zullen bij hun keuze en ontslagneming preciseren dat ze afzien van de toepassing van artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met betrekking tot het sollicitatieverlof, en dat ze de outplacementprocedure niet wensen te genieten.

**18.3.** Gelet op de nieuwe wettelijke bepalingen in voege sinds 1 januari 2014, zullen de werknemers die het recht op de bepalingen van het onderhavige hoofdstuk genieten en die de toepassing van het sollicitatieverlof voorzien in artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 of van een outplacementprocedure zouden invoeren, het voordeel van de speciale formule van tijdskrediet en van de tussenkomst van de werkgever die voorzien was verliezen, gelet op het feit dat deze uitdrukkelijk voorzien waren met uitsluiting van het sollicitatieverlof en de outplacementprocedure.

**18.4.** In ieder geval en zowel voor de werknemers die het systeem reeds genoten als voor de andere werknemers, is het vanzelfsprekend dat zij de formule van tijdskrediet en de tussenkomst van de werkgever bedoeld in het onderhavige hoofdstuk niet mogen combineren met het sollicitatieverlof en/of een outplacementprocedure.

#### **PARTIE 4 – PAIX SOCIALE - DIVERS**

##### **Article 19 – 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.

##### **Article 20 – Durée et entrée en vigueur**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 6 juin 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

##### **Article 21 – 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 CCT est tenue d'en préciser les motifs et de formuler une proposition de nouveau texte.

#### **DEEL 4 – SOCIALE VREDE - DIVERSEN**

##### **Artikel 19 – Sociale vrede**

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

##### **Artikel 20 – Duur en inwerkingtreding**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 6 juni 2014 en wordt afgesloten voor een onbepaalde duur.

##### **Artikel 21 – Opzegging**

Elke ondertekenende partij kan de onderhavige overeenkomst opzeggen mits een opzegtermijn van drie 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 die het initiatief neemt om de onderhavige CAO op te zeggen moet de redenen daarvoor opgeven en een nieuwe tekst voorstellen.

## Article 22 – 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 22 – Registratie

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is opgesteld in het Frans en het Nederlands.

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

Faite à Bruxelles, le 6 juin 2014 en 5 exemplaires

Gedaan te Brussel, op 6 juni 2014 in 5 exemplaren

Pour l'Union Belge des Transports en Commun Urbains et Régionaux  
Voor de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer,

**ANNEXE – LISTE INDICATIVE DES FONCTIONS IDENTIFIEES  
COMME METIERS LOURDS (ARTICLE 11)**

**SONT IDENTIFIES COMME METIERS 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 / 24**

Modes

- Dispatchers.

Infrastructures


- Dispatchers-électriciens.
- Centralistes.
- Techniciens / 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

  
to  
A/P

**BIJLAGE – INDICATIEVE LIJST VAN DE FUNCTIES DIE ALS  
ZWAAR BEROEP WORDEN BESCHOUWD (ARTIKEL 11)**

**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 opmetingen (Demets).

**Binnen de modi**

- Bestuurder / chauffeur.
- Stationpersoneel (definitief ongeschikt verklaard).

**De beroepen in ploegenarbeid 24 uur / 24**

Modi

- Dispatchers.

Infrastructuur

- Dispatchers-elektriciens.
- Centralisten.
- Technicus/ depanneur signalisatie.
- Elektriciens depannage net en onderstations (Elsene).

Rollend Materieel

- Arbeiders voor herstellingen op het net, in de garage en de depots.
- Arbeiders voor de brandstofbevoorrading en opkuisen voertuigen 's nachts.
- Techniciens metro voor dispatching, permanentie en depannage.

Veiligheid en controle

- Patrouilleurs

A  
B  
C  
D