

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE	PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE A LA REINTEGRATION EN CAS D'INAPTITUDE MEDICALE TEMPORAIRE OU DEFINITIVE	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST MET BETREKKING TOT DE RE-INTEGRATIE IN GEVAL VAN TIJDELIJKE OF DEFINITIEVE MEDISCHE ONGESCHIKTHEID

Entre l'ASBL Union Belge des Transports en Commun Urbains et Régionaux (n° BCE 0410.815.685), représentée par M. Brieuc de Meeûs et M. Kris Lauwers, Administrateurs, **d'une part**,

et la Centrale Générale des Services Publics, représentée par M. Mohsine Rachik, 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. Christian Ecker, délégué permanent, représentant les travailleurs, **d'autre part**,

Préambule

La question de la réorientation/réintégration est un sujet qui préoccupe la STIB depuis un certain nombre d'années. Elle a conclu des conventions collectives en ce sens (CCT du 28 juin 2006 relative aux règles de reconversion en cas d'inaptitude médicale et CCT de 1997 relative au travail adapté).

La STIB a fait et confirme le choix d'appliquer les processus de réintégration également aux accidents du travail ou de maladies professionnelles en allant jusqu'à leur donner une priorité dans l'attribution des postes disponibles.

L'employeur met donc tout en œuvre pour promouvoir la réintégration des travailleurs déclarés temporairement ou définitivement inaptes, en raison d'une maladie ou d'un accident, pour leur permettre d'exercer une fonction au sein de la STIB en adéquation avec leurs compétences et compatible avec leur état de santé.

Ce faisant, la STIB remplit pleinement son rôle social vis-à-vis de son personnel.

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

EN de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door dhr. Mohsine Rachik, 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. Christian Ecker, bestendig afgevaardigde, die de werknemers vertegenwoordigen, **anderzijds**,

Preambule

Heroriëntatie/re-integratie houdt de MIVB al meerdere jaren bezig. Zij heeft in die zin collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten (cao van 28 juni 2006 met betrekking tot de reconversieregels in geval van medische ongeschiktheid en cao van 1997 met betrekking tot aangepast werk).

De MIVB heeft geopteerd voor en bevestigd de keuze om de re-integratieprocessen ook toe te passen in geval van arbeidsongevallen of beroepsziekten en verleent daarbij voorrang aan hen bij de toewijzing van de beschikbare posten.

De werkgever stelt dus alles in het werk om de re-integratie te bevorderen van werknemers die tijdelijk of definitief ongeschikt verklaard zijn, als gevolg van een ziekte of ongeval, om hen toe te laten een functie uit te oefenen binnen de MIVB die is afgestemd op hun bekwaamheden en verenigbaar is met hun gezondheidstoestand.

Op deze wijze vervult de MIVB haar maatschappelijke rol jegens haar personeel.

La réintégration professionnelle qui en découle rencontre d'une part les besoins de l'entreprise, et d'autre part, les compétences du collaborateur.

Le travailleur et l'employeur collaborent activement au processus de réintégration.

La STIB porte une attention particulière aux besoins de formation des travailleurs qui doivent être réintégrés vers une autre fonction en raison d'une incapacité physique ou psychique.

L'employeur est responsable de l'approche planifiée et structurée de la prévention au moyen d'un système dynamique des gestions des risques (Code sur le bien-être au travail – MB 2 juin 2017) qui repose sur les principes généraux de la prévention dont, notamment, la charge psychosociale occasionnée par le travail.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'ensemble de ses travailleurs.

Par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier, employé, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail, de quelque nature qu'il soit, à l'employeur.

Le personnel de direction, déterminé selon la classification des fonctions en vigueur dans l'entreprise, est exclu de l'article 6 de la présente convention.

[Commentaire : le personnel de direction vise, à la date de la signature de la présente convention collective de travail, toutes les fonctions à partir de la classe 10 b.]

Article 2 – Objet

2.1. La présente convention collective de travail a pour objet de fixer les modalités du trajet de réintégration des travailleurs déclarés

De professionele re-integratie die eruit voortvloeit, komt enerzijds tegemoet aan de noden van het bedrijf en anderzijds aan de bekwaamheden van de medewerker.

De werknemer en de werkgever werken actief samen aan het re-integratieproces.

De MIVB heeft bijzondere aandacht voor de opleidingsbehoeften van de werknemers die in een andere functie gere-integreerd moeten worden als gevolg van een fysieke of mentale ongeschiktheid.

De werkgever is verantwoordelijk voor de structurele planmatige aanpak van preventie door middel van een dynamisch risicobeheersingssysteem (Codex over het welzijn op het werk - BS 2 juni 2017) dat steunt op de algemene preventiebeginselen, in het bijzonder de psychosociale belasting die door het werk veroorzaakt wordt.

Wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1. – Toepassingsgebied

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt, alsook op al zijn werknemers.

Met « werknemers » wordt bedoeld: het arbeiders- en bediendepersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat door een arbeidsovereenkomst, van welke aard dan ook, verbonden is met de werkgever.

Het directiepersoneel, bepaald volgens de functieclassificatie die in de onderneming van kracht is, valt niet onder de toepassing van artikel 6 van de onderhavige overeenkomst.

[Opmerking: het directiepersoneel beoogt, op de datum van ondertekening van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, alle functies vanaf klasse 10 b.]

Artikel 2. – Voorwerp

2.1. De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de vastlegging van de modaliteiten van het re-integratietraject van de werknemers die tijdelijk of definitief ongeschikt

temporairement ou définitivement inaptes par le conseiller en prévention-médecin du travail :

- a. dans le cadre d'une demande de trajet de réintégration visé par la section 6/1 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs modifié par les arrêtés royaux du 28 octobre 2016 et du 30 janvier 2017 ;
- b. dans le cadre des autres examens visés par le même arrêté royal (sous-sections 2-3-4 de la section 5) (Evaluation de santé périodique, examen de reprise de travail, consultation spontanée) ;
- c. à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

2.2. La réintégration vise non seulement la réorientation du travailleur dans toute autre fonction que celle qui correspond au travail convenu mais aussi l'adaptation du travail convenu, mentionné dans le formulaire d'évaluation de réintégration ou dans le formulaire d'évaluation de la santé et pour lequel le travailleur est déclaré temporairement ou définitivement inapte.

Un travailleur devenu inapte dans sa fonction convenue peut exercer toute fonction existant au sein de la STIB pour autant que celle-ci soit compatible avec sa qualification, ses capacités, ses compétences et réponde aux recommandations du conseiller en prévention - médecin du travail.

[A titre d'exemple, une liste non-exhaustive et non-limitative des fonctions actuelles le plus fréquemment attribuées à des travailleurs inaptes est jointe à la présente convention collective. (annexe 1). Les parties signataires s'engagent à se rencontrer en cas de besoin et à la demande d'une des parties, pour revoir la liste reprise en annexe 1.]

2.3. Lorsqu'un poste est ouvert pour une durée déterminée (sous contrat à durée déterminée ou sous statut d'intérimaire), HR Professional Reorientation examinera, par priorité, si un travailleur inapte temporaire ou définitif peut convenir à la fonction concernée avant d'ouvrir le poste en recrutement externe.

verklaard zijn door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer:

- a. in het kader van een re-integratieverzoek als bedoeld in afdeling 6/1 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, gewijzigd door de koninklijke besluiten van 28 oktober 2016 en van 30 januari 2017;
- b. in het kader van de andere onderzoeken als bedoeld door hetzelfde koninklijk besluit (onderafdelingen 2-3-4 van afdeling 5) (Periodieke gezondheidsbeoordeling, onderzoek bij werkhervatting, spontane raadpleging);
- c. na een arbeidsongeval of beroepsziekte.

2.2. De re-integratie is niet enkel gericht op de heroriëntatie van de werknemer in iedere andere functie dan deze die overeenstemt met de overeengekomen arbeid maar ook op de aanpassing van het overeengekomen werk, vermeld in het formulier voor de re-integratiebeoordeling of in het formulier voor de gezondheidsbeoordeling en waarvoor de werknemer tijdelijk of definitief ongeschikt is verklaard.

Een werknemer die niet langer geschikt is voor de functie die is overeengekomen, kan iedere bestaande functie binnen de MIVB uitoefenen in zoverre deze strookt met zijn kwalificatie, capaciteiten, bekwaamheden en voldoet aan de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

[Ter illustratie wordt een niet-exhaustieve en niet-limitatieve lijst van functies die momenteel het vaakst toegewezen worden aan ongeschikte werknemers bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd (bijlage 1). De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe samen te zitten indien zulks nodig mocht zijn en op verzoek van een der partijen, om de lijst, opgenomen in bijlage 1, te herzien.]

2.3. Wanneer een betrekking voor een bepaalde duur vrijkomt (onder een overeenkomst voor bepaalde duur of onder een interimstatuut), onderzoekt HR Professional Reorientation, bij voorrang, of een tijdelijk of definitief ongeschikte werknemer kan voldoen voor de betrokken functie

Article 3 – Définitions

Par travail convenu, on entend le travail que le travailleur exerce au moment où l'incapacité survient, tel qu'il est décrit dans la définition de fonction.

Par autre travail ou autre fonction, on entend une fonction ou un travail différent de celle ou celui convenu qui est compatible avec les prescriptions médicales établies par le médecin du travail.

Par travail adapté, on entend l'aménagement du travail ou de la fonction convenue (exemples : adaptation de l'horaire, des tâches, adaptation du lieu de travail, adaptation du poste de travail, adaptation du temps de travail,...).

Par aménagement raisonnable, on entend la mise en œuvre des moyens nécessaires « non-démésurés » et tenant compte de l'organisation du travail pour permettre au travailleur, déclaré inapte temporairement ou définitivement en raison d'une maladie ou d'un accident, d'exercer une fonction compatible avec son état de santé au sein de la STIB.

Article 4 – Règles de priorité

L'employeur promeut les possibilités de maintien d'emploi et la recherche d'un travail adapté pour les travailleurs déclarés temporairement ou définitivement inaptes.

1. L'attribution des postes adaptés ou des nouvelles fonctions s'effectue, à compétences égales, par priorité aux travailleurs déclarés définitivement inaptes et dont l'inaptitude découle directement d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
2. A compétences égales et dans la mesure du possible, des postes temporaires sont réservés en priorité aux inaptes temporaires et des postes définitifs sont réservés en priorité aux inaptes définitifs.

alvorens de functie voor externe aanwerving open te stellen.

Artikel 3 – Definities

Met overeengekomen werk wordt het werk bedoeld dat de werknemer verricht op het ogenblik dat de ongeschiktheid zich voordoet, zoals beschreven in de functieomschrijving.

Met ander werk of een andere functie wordt een functie of werk bedoeld die/dat verschilt van de overeengekomen functie of het overeengekomen werk en die/dat strookt met de medische voorschriften die door de arbeidsgeneesheer geformuleerd werden.

Met aangepast werk wordt de aanpassing van het overeengekomen werk/de overeengekomen functie bedoeld (voorbeelden: aanpassing van het uurrooster, de taken, de arbeidsplaats, de werkplek, de arbeidstijd, ...).

Met redelijke aanpassing wordt bedoeld: de invoering van de nodige "niet-buitensporige" maatregelen, rekening houdend met de organisatie van het werk om aan de werknemer die tijdelijk of definitief ongeschikt is verklaard als gevolg van een ziekte of ongeval, toe te laten een functie uit te oefenen die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand binnen de MIVB.

Artikel 4 - Voorrangsregels

De werkgever bevordert de mogelijkheden tot behoud van het werk en het zoeken naar een aangepast werk voor de werknemers die tijdelijk of definitief ongeschikt zijn verklaard.

1. De toewijzing van de aangepaste of nieuwe functies gebeurt, bij gelijke bekwaamheden, bij voorrang aan de werknemers die definitief ongeschikt zijn verklaard en bij wie deze ongeschiktheid rechtstreeks het gevolg is van een arbeidsongeval of beroepsziekte.
2. Bij gelijke bekwaamheden en in de mate van het mogelijke, zijn tijdelijke functies bij voorrang voorbehouden voor de werknemers die tijdelijk ongeschikt zijn en definitieve functies voor de werknemers die definitief ongeschikt zijn.

3. A compétences égales, l'attribution des postes disponibles est effectuée selon les facteurs suivants :

- a. L'ancienneté (= date du contrat de travail STIB actuel) ;
- b. La date du formulaire d'évaluation ou de réintégration remis par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Article 5 – Procédure – trajet de réintégration

5.1 – Preamble

Les accidents du travail et les maladies professionnelles seront traités selon les cas comme des inaptitudes temporaires ou définitives.

En application des principes du droit au respect à la vie privée, le travailleur a le droit de se faire accompagner par un délégué du CPPT tout au long du trajet de réintégration selon les modalités prévues par la loi.

[Commentaire: le délégué ne pourra pas accompagner lors de l'examen médical, lors de l'entretien de sélection ou les tests de sélection,...]

La STIB porte une attention particulière aux besoins de formation des travailleurs qui doivent être réintégrés vers une autre fonction en raison d'une incapacité physique ou psychique, pour autant que ces moyens de formation ne soient pas démesurés et qu'ils tiennent compte de l'organisation du travail.

5.2 – Inaptitude temporaire

a. Après réception de la décision du conseiller en prévention – médecin du travail mentionnée sur le formulaire d'évaluation de santé ou de réintégration, qui indique que le travailleur peut effectuer un travail adapté ou un autre travail, le travailleur contacte le service HR Professional Reorientation afin de voir quelles sont les possibilités d'affectation.

Après ce premier entretien, le service HR Professional Reorientation se consulte avec le conseiller en prévention-médecin du travail et toute autre personne utile (exemple: conseiller en prévention – ergonomiste, conseiller en prévention psychosocial,...).

3. Bij gelijke bekwaamheden gebeurt de toewijzing van de beschikbare functies volgens volgende factoren:

- a. De anciënniteit (= datum van de huidige arbeidsovereenkomst met de MIVB);
- b. De datum van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling of voor de re-integratiebeoordeling, overhandigd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Artikel 5 – Procedure – re-integratietraject

5.1 – Preamble

De arbeidsongevallen en beroepsziekten zullen, naargelang het geval, behandeld worden als tijdelijke of definitieve ongeschiktheden.

Op grond van de principes van het recht op privacy, heeft de werknemer, overeenkomstig de wettelijk vastgelegde modaliteiten, tijdens het volledige re-integratietraject het recht zich te laten bijstaan door een afgevaardigde van het CPBW.

[Opmerking: de afgevaardigde mag niet aanwezig zijn tijdens het medisch onderzoek, het selectiegesprek of de selectieproeven,...]

De MIVB heeft bijzondere aandacht voor de opleidingsbehoeften van de werknemers die in een andere functie gere-integreerd moeten worden als gevolg van een fysieke of mentale ongeschiktheid, in zoverre deze opleidingsmiddelen niet buitensporig zijn en rekening houden met de werkorganisatie.

5.2 – Tijdelijke ongeschiktheid

a. Na ontvangst van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer vermeld op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling of de re-integratiebeoordeling waarin meegedeeld wordt dat de werknemer aangepast werk of ander werk kan verrichten, contacteert de werknemer de dienst HR Professional Reorientation om te bekijken wat de mogelijkheden zijn.

Na dit eerste gesprek, overlegt de dienst HR Professional Reorientation met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en iedere persoon die desbetreffend nuttig is (bijvoorbeeld: preventieadviseur ergonomie, psychosociaal preventieadviseur, ...).

b. Le plus rapidement possible et dans les 55 jours ouvrables au plus tard à dater de la réception du formulaire d'évaluation de réintégration, le service HR Professional Reorientation propose un plan de réintégration.

[Commentaires : Si un autre travail ou un travail adapté est trouvé avant l'écoulement du délai de 55 jours, le travailleur y sera affecté].

S'il ne peut le faire pour des motifs objectifs, techniques ou dûment justifiés, il remet un rapport motivé en ce sens au travailleur et au conseiller en prévention – médecin du travail.

A titre indicatif, les motifs suivants peuvent être retenus :

- Absence de fonction disponible correspondant aux recommandations médicales ;
- Absence de fonction disponible correspondant à la qualification, aux capacités ou aux compétences du travailleur ;
- Impact sur l'organisation du travail (exemple : charge de travail pour le reste de l'équipe,...) ;
- Priorité donnée à une autre personne en fonction des dispositions de l'article 4.

Les motifs précités sont considérés comme étant des motifs objectifs, techniques ou dûment justifiés sans préjudice du pouvoir d'appréciation des cours et tribunaux.

c. Le plan de réintégration comprend les mentions suivantes :

- Durée :

- * maximum 3 mois, renouvelable trois fois à l'exception des cas où la recommandation du médecin du travail – conseiller en prévention vise une adaptation d'horaire, au quel cas, la durée de 3 mois est renouvelable deux fois ;
- * maximum 1 an, renouvelable une fois pour les accidents de travail reconnus, les maladies professionnelles et les maladies graves (la liste de celles-ci est reprise en annexe 2). Ne sont pas concernés les cas dignes d'intérêt.

Une évaluation de santé est effectuée par le conseiller en prévention - médecin du travail avant chaque renouvellement, et au plus tard tous les 3 mois.

b. De dienst HR Professional Reorientation stelt zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen 55 werkdagen na ontvangst van het formulier voor de re-integratiebeoordeling, een re-integratieplan voor.

[Opmerking: Wanneer een ander werk of een aangepast werk gevonden wordt voor het verstrijken van de termijn van 55 dagen, zal de werknemer dit toegewezen krijgen].

Is dit echter onmogelijk wegens objectieve, technische of behoorlijk gemotiveerde redenen, dan overhandigt hij een gemotiveerd verslag in die zin aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Ter informatie: volgende redenen komen in aanmerking:

- Ontbreken van een beschikbare functie die beantwoordt aan de medische aanbevelingen;
- Ontbreken van een beschikbare functie die beantwoordt aan de kwalificatie, capaciteiten of bekwaamheden van de werknemer;
- Impact op de werkorganisatie (bijvoorbeeld: werklast voor de rest van het team, ...);
- Voorrang gegeven aan een andere persoon in functie van de bepalingen van artikel 4.

Voormelde motieven worden geacht objectieve, technische of behoorlijk gemotiveerde redenen te zijn, onverminderd de beoordelingsbevoegdheid van de hoven en rechtbanken.

c. Het re-integratieplan bevat de volgende vermeldingen:

- Duur:

- * maximaal 3 maanden, drie keer verlengbaar, met uitzondering van de gevallen waarbij het advies van de preventieadviseur-geneesheer verwijst naar een aanpassing van de dienstregeling, in welk geval de periode van 3 maanden twee keer verlengbaar is;
- * maximaal 1 jaar, een keer verlengbaar voor de erkende arbeidsongevallen, de beroepsziekten en de zware ziekten (de desbetreffende lijst is opgenomen in bijlage 2). De gevallen die bijzondere aandacht verdienen, vallen daarbuiten.

Er gebeurt een gezondheidsbeoordeling door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer voor iedere verlenging, en uiterlijk om de drie maanden.

- La description du travail adapté (notamment le volume de travail et l'horaire de travail avec le cas échéant, la progressivité des mesures) ou du nouveau travail temporaire (notamment le contenu du travail, le volume de travail et l'horaire de travail avec le cas échéant, la progressivité des mesures) avec les attentes et les objectifs ;
- La nature de l'éventuelle formation qui doit permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail ;
- Les conditions de travail et les conditions financières selon l'article 6.

Si à l'issue de la période d'activité temporaire, l'incapacité temporaire à la fonction convenue est terminée, le travailleur réintègre celle-ci.

Si à l'issue de la période d'activité temporaire, l'incapacité temporaire à la fonction convenue n'est pas terminée, le travailleur bénéficie, dans les cas prévus par la loi, du revenu de remplacement légal et, le cas échéant, du revenu prévu par les conventions collectives de travail.

[Commentaires :

La durée de l'affectation temporaire (pendant maximum 3 mois - renouvelable deux fois - et de un an pour les accidents du travail reconnus, les maladies professionnelles et les maladies graves – renouvelable une fois) sur un poste définitif est possible sous réserve de l'accès prioritaire à ces postes par les travailleurs déclarés définitivement inaptes.

Le formulaire d'évaluation de santé ou de réintégration ne suffit pas pour l'obtention des indemnités de remplacement. Le travailleur veille à se présenter auprès de son médecin traitant pour obtenir le certificat médical adéquat.]

d. Le travailleur dispose de 5 jours ouvrables, après la réception du plan par l'employeur, pour accepter ou refuser celui-ci et le remettre à l'employeur.

Si le travailleur accepte le plan, il le signe pour accord.

Si le travailleur refuse le plan, il mentionne les raisons de son refus.

- De beschrijving van het aangepast werk (in het bijzonder het werkvolume en het uurrooster met, desgevallend, de progressiviteit van de maatregelen) of van het nieuw tijdelijk werk (in het bijzonder de inhoud van het werk, het werkvolume en het uurrooster met, desgevallend, de progressiviteit van de maatregelen) met de verwachtingen en doelstellingen;
- De aard van de eventuele opleiding die aan de werknemer moet toelaten een aangepast of ander werk uit te voeren;
- De arbeidsvoorwaarden en de financiële voorwaarden als bedoeld in artikel 6.

Wanneer aan het einde van de periode van tijdelijke werkzaamheden, de tijdelijke ongeschiktheid voor de overeengekomen functie geëindigd is, neemt de werknemer de overeengekomen functie terug op.

Wanneer aan het einde van de periode van tijdelijke werkzaamheden, de tijdelijke ongeschiktheid voor de overeengekomen functie niet geëindigd is, ontvangt de werknemer, in de door de wet vastgelegde gevallen, het wettelijk vervangingsinkomen en, desgevallend, het door de collectieve arbeidsovereenkomsten bepaalde inkomen.

[Opmerkingen:

De duur van de tijdelijke aanstelling (gedurende maximaal 3 maanden - twee keer verlengbaar - en een jaar voor de erkende arbeidsongevallen, beroepsziekten en zware ziekten - één keer verlengbaar) voor een definitieve functie is mogelijk onder voorbehoud van de aanstelling bij voorrang voor deze functies van de werknemers die definitief ongeschikt verklaard zijn.

Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling of voor de re-integratiebeoordeling is niet voldoende voor het verkrijgen van een vervangingsinkomen. De werknemer raadpleegt zijn behandelende arts om het juiste doktersattest te krijgen.]

d. De werknemer heeft 5 werkdagen tijd, na ontvangst van het plan door de werkgever, om dit te aanvaarden of te weigeren en aan de werkgever terug te bezorgen.

Als de werknemer het plan aanvaardt, dan tekent hij voor akkoord.

Als de werknemer het plan weigert, vermeldt hij de redenen daarvoor.

e. Si le travailleur refuse le plan, le trajet est stoppé et le travailleur continue à bénéficier, dans les cas prévus par la loi, du revenu de remplacement légal et le cas échéant, du complément de revenu prévu par les conventions collectives de travail.

[commentaires :

Le travailleur restera en incapacité de travail jusqu'à ce qu'il soit apte à reprendre le travail convenu ou jusqu'à ce que le conseiller en prévention – médecin du travail fasse une nouvelle évaluation de réintégration.]

Dans ce cas, l'employeur n'a plus aucune obligation envers le collaborateur.

f. Lorsqu'une travailleuse enceinte, occupée dans un poste à risque, conformément à la définition prévue dans les textes légaux (Code du bien-être 2017), est écartée et qu'aucun autre travail ou aucun travail adapté ne peut lui être proposé temporairement et que de par ce fait elle se voit dans l'obligation d'utiliser les 5 semaines, ou partie de ces 5 semaines, de congé prénatal qu'elle aurait pu prendre en congé postnatal, la STIB couvrira la rémunération barémique correspondant à la période (avec un maximum de 5 semaines) de congé prénatal « perdu » en raison de son écartement. Cette période (avec un maximum de 5 semaines) sera couverte directement à l'issue de son congé postnatal.

5.3 – Inaptitude définitive

a. Après réception de la décision du conseiller en prévention – médecin du travail mentionnée sur le formulaire d'évaluation de santé ou de réintégration, qui indique que le travailleur peut effectuer un travail adapté ou un autre travail et après écoulement du délai de recours pour le travailleur, HR Professional Reorientation reçoit le travailleur pour un premier entretien.

Après ce premier entretien, le service HR Professional Reorientation se consulte avec le conseiller en prévention-médecin du travail et toute autre personne utile. Un bilan de compétence est prévu.

b. Le plus rapidement possible et dans les 12 mois au plus tard à dater de la réception du formulaire d'évaluation de réintégration, le service HR Professional Reorientation propose un plan de

e. Als de werknemer het plan weigert, wordt het traject stopgezet en ontvangt de werknemer verder, in de door de wet vastgelegde gevallen, het wettelijk vervangingsinkomen en desgevallend, het door de collectieve arbeidsovereenkomsten bepaald aanvullend inkomen.

[Opmerkingen:

De werknemer blijft arbeidsongeschikt tot het ogenblik waarop hij terug geschikt is om het overeengekomen werk te hervatten of de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer overgaat tot een nieuwe re-integratiebeoordeling.]

In dit geval heeft de werkgever geen enkele verdere verplichting tegenover de werknemer.

f. Wanneer een zwangere werknemster die een risicofunctie uitoefent overeenkomstig de in de wet bepaalde definitie (Codex over het welzijn 2017) van de functie verwijderd wordt en haar tijdelijk geen ander of aangepast werk kan aangeboden worden en zij daardoor verplicht is de 5 weken, of een deel van deze 5 weken, voorbevallingsrust te gebruiken die zij had kunnen opnemen als nabevallingsrust, vergoedt de MIVB het baremaloon dat overeenstemt met de periode (maximaal 5 weken) "verloren" voorbevallingsrust, te wijten aan haar verwijdering. Deze periode (met een maximum van 5 weken) wordt direct gedekt na afloop van haar nabevallingsrust.

5.3 – Definitieve ongeschiktheid

a. Na ontvangst van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, vermeld op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling of de re-integratiebeoordeling waarin meegedeeld wordt dat de werknemer aangepast werk of ander werk kan verrichten, en na het verstrijken van de beroepstermijn voor de werknemer, ontvangt HR Professional Reorientation de werknemer voor een eerste gesprek.

Na dit eerste gesprek, overlegt de dienst HR Professional Reorientation met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en iedere persoon die desbetreffend nuttig is. Er wordt een competentiebalans voorzien.

b. De dienst HR Professional Reorientation stelt zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen 12 maanden na ontvangst van het formulier voor de re-integratiebeoordeling, een re-integratieplan voor. De

réintégration. Une copie est remise au conseiller en prévention – médecin du travail.

[Commentaires : Si un autre travail ou un travail adapté est trouvé avant l'écoulement du délai de 12 mois, le travailleur y sera affecté].

S'il ne peut le faire pour des motifs objectifs, techniques ou dûment justifiés, il remet un rapport en ce sens au travailleur.

A titre indicatif, les motifs suivants peuvent être retenus :

- Absence de fonction disponible correspondant aux recommandations médicales ;
- Absence de fonction disponible correspondant à la qualification, aux capacités ou compétences du travailleur ;
- Impact sur l'organisation du travail (exemple : charge de travail pour le reste de l'équipe,...);
- Priorité donnée à une autre personne en fonction des dispositions de l'article 4.

Les motifs précités sont considérés comme étant des motifs objectifs, techniques ou dûment justifiés sans préjudice du pouvoir d'appréciation des cours et tribunaux.

c. Le plan de réintégration comprend les mentions suivantes :

- Durée : maximum 6 mois, formation non-inclue ;
- La description du travail adapté (notamment le volume de travail et l'horaire de travail avec le cas échéant, la progressivité des mesures) ou du nouveau travail temporaire (notamment le contenu du travail, le volume de travail et l'horaire de travail avec le cas échéant la progressivité des mesures) ;
- La nature de l'éventuelle formation qui doit permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail ;
- Les conditions de travail et les conditions financières visées à l'article 6.

d. Le travailleur dispose de 5 jours ouvrables, après la réception du plan par l'employeur, pour accepter ou refuser celui-ci et le remettre à l'employeur.

preventieadviseur–arbeidsgeneesheer ontvangt hiervan een kopie.

[Opmerkingen: Wanneer een ander werk of een aangepast werk gevonden wordt voor het verstrijken van de termijn van 12 maanden, zal de werknemer die functie toegewezen krijgen].

Is dit echter onmogelijk wegens objectieve, technische of behoorlijk gemotiveerde redenen, dan overhandigt hij een gemotiveerd verslag in die zin aan de werknemer.

Ter informatie: volgende redenen kunnen weerhouden worden:

- Ontbreken van een beschikbare functie die beantwoordt aan de medische aanbevelingen;
- Ontbreken van een beschikbare functie die beantwoordt aan de kwalificatie, bekwaamheden of competenties van de werknemer;
- Impact op de organisatie van het werk (bijvoorbeeld: werklast voor de rest van het team, ...);
- Voorrang gegeven aan een andere persoon in functie van de bepalingen van artikel 4.

Voormelde motieven worden geacht objectieve, technische of behoorlijk gemotiveerde redenen te zijn, onverminderd de beoordelingsbevoegdheid van de hoven en rechtbanken.

c. Het re-integratieplan bevat de volgende vermeldingen:

- Duur: maximaal 6 maanden, opleiding niet inbegrepen;
- De beschrijving van het aangepast werk (in het bijzonder het werkvolume en het uurrooster met, desgevallend, de progressiviteit van de maatregelen) of van het nieuw tijdelijk werk (in het bijzonder de inhoud van het werk, het werkvolume en het uurrooster met, desgevallend, de progressiviteit van de maatregelen);
- De aard van de eventuele opleiding die aan de werknemer moet toelaten een aangepast of ander werk uit te voeren;
- De arbeidsvoorwaarden en de financiële voorwaarden als bedoeld in artikel 6.

d. De werknemer heeft 5 werkdagen tijd, na ontvangst van het plan door de werkgever, om dit te aanvaarden of te weigeren en aan de werkgever terug te bezorgen.

<p>Si le travailleur accepte le plan, il le signe pour accord et signe un avenant.</p>	<p>Als de werknemer het plan aanvaardt, dan tekent hij voor akkoord en hij tekent ook een aanhangsel.</p>
<p>Si le travailleur refuse le plan, il mentionne les raisons de son refus.</p>	<p>Als de werknemer het plan weigert, vermeldt hij de redenen daarvoor.</p>
<p>e. Si le travailleur refuse le plan, il reçoit, si possible, une (seule) autre proposition endéans le délai de 12 mois visé à l'article 5.3.b. A l'issue de ce délai de 12 mois, si le travailleur refuse un nouveau plan, le trajet est définitivement stoppé.</p>	<p>e. Als de werknemer het plan weigert, dan ontvangt hij, indien mogelijk, een (enkel) ander voorstel binnen de termijn van 12 maanden als bedoeld in artikel 5.3.b. Na afloop van deze termijn van 12 maanden en weigering door de werknemer van een nieuw plan, wordt het traject definitief stopgezet.</p>
<p>f. Le trajet de réintégration fait l'objet d'une évaluation intermédiaire mensuelle durant les 3 premiers mois et d'une évaluation finale à la fin de la durée prévue par le plan. Cette évaluation est réalisée par le responsable en collaboration avec HR Business Partners.</p>	<p>f. Tijdens de eerste drie maanden is het re-integratietraject het voorwerp van een maandelijks tussentijdse beoordeling en aan het einde van de in het plan vastgelegde duur vindt een definitieve beoordeling plaats. Deze beoordeling gebeurt door de verantwoordelijke, in samenwerking met HR Business Partners.</p>
<p>Si l'évaluation finale est positive, le travailleur est confirmé dans la nouvelle fonction ou, en cas d'aménagement, le travail est adapté de manière définitive.</p>	<p>Als de eindbeoordeling positief is, wordt de werknemer in de nieuwe functie aangesteld of, in geval van aanpassing, wordt het werk op definitieve wijze aangepast.</p>
<p>Si l'évaluation finale est négative, une nouvelle proposition de réintégration sera, dans les limites et le délai visés à l'article 5.3.b., transmise au travailleur. Dans l'intervalle, si le contrat de travail doit être suspendu, le travailleur bénéficie, dans les cas prévus par la loi, du revenu de remplacement légal pour autant qu'il obtienne un certificat médical auprès de son médecin traitant.</p>	<p>Als de eindbeoordeling negatief is, wordt een nieuw re-integratievoorstel overgemaakt aan de werknemer, binnen de beperkingen en termijn bedoeld in artikel 5.3.b.. Indien de arbeidsovereenkomst geschorst moet worden, ontvangt de werknemer intussen een wettelijk vervangingsinkomen mits hij een doktersattest van zijn behandelende arts voorlegt.</p>
<p>Si l'évaluation finale est négative et que le délai visé à l'article 5.3 b est écoulé, le trajet est définitivement stoppé.</p>	<p>Als de eindbeoordeling negatief is en de termijn bedoeld in artikel 5.3 b verstreken is, wordt het traject definitief stopgezet.</p>
<p>g. Actuellement, selon les règles en vigueur gérées par l'ONEM, le travailleur, définitivement inapte, peut percevoir des allocations de chômage temporaire pour cause de force majeure médicale (C3.2). Pendant la durée de la procédure à dater de la réception du formulaire d'évaluation de réintégration par l'employeur jusqu'à, soit la remise du plan de réintégration, soit la fin du trajet de réintégration, avec un maximum de 6 mois, la STIB complètera le montant de l'allocation de chômage pour un montant forfaitaire maximum de 200 € brut par mois. Ce montant sera indexé. Ce montant est proratisé en fonction du régime de travail. En cas de mois incomplet, le montant sera également proratisé (200 €/20 x nombre de jours ouvrés concernés).</p>	<p>g. Momenteel en volgens de toepasselijke regelgeving van de RVA, kan de werknemer die definitief ongeschikt is, tijdelijk een werkloosheidsuitkering ontvangen wegens medische overmacht (C3.2). Tijdens de duur van de procedure, te rekenen vanaf de ontvangst van het formulier voor de re-integratiebeoordeling door de werkgever tot, ofwel de overhandiging van het re-integratieplan, ofwel het einde van het re-integratietraject, met een maximum van 6 maanden, vult de MIVB het bedrag van de werkloosheidsuitkering aan voor een forfaitair bedrag van maximaal € 200 bruto per maand. Dit bedrag zal geïndexeerd worden. Dit bedrag wordt pro rata berekend in functie van het arbeidsstelsel. Betreft het geen volledige maand, dan wordt het</p>

Article 6 – Rémunération

6.1 – Inaptitude temporaire :

Pendant la période d'affectation temporaire, le travailleur maintient son statut, ses conditions de rémunération de la fonction pour laquelle il a été déclaré temporairement inapte.

6.2 – Inaptitude définitive :

En cas d'affectation définitive, les conditions financières sont réglées par l'annexe 3.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer, en cas de besoin et à la demande d'une des parties, pour revoir la liste reprise en sous-annexe 2 à l'annexe 3 (« Liste des fonctions techniques limitées »).

Article 7 – Comité de Réintégration

L'employeur instaure un Comité paritaire de Réintégration dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la présente convention collective de travail.

7.1 – Composition du Comité de Réintégration

Le Comité paritaire de Réintégration est composé, d'une part, de représentants de l'employeur et d'autre part, de représentants des organisations représentant les travailleurs.

Les membres représentant l'employeur sont issus de la direction de la Division HR.

La délégation des représentants des travailleurs correspond à la délégation restreinte du CPPT.

Le responsable du SIPPT ou son adjoint ainsi que le conseiller en prévention-médecin du travail-référent sont présents lors des réunions du Comité.

En cas de besoin et à la demande d'une des parties, un représentant des directions opérationnelles peut être invité à participer à la réunion.

bedrag ook pro rata berekend (€ 200 / 20 x aantal betreffende werkdagen).

Artikel 6 - Bezoldiging

6.1 – Tijdelijke ongeschiktheid:

Tijdens de periode van tijdelijke aanstelling behoudt de werknemer zijn statuut en loonvoorwaarden van de functie waarvoor hij tijdelijk ongeschikt verklaard is.

6.2 – Definitieve ongeschiktheid:

In geval van definitieve aanstelling worden de financiële voorwaarden geregeld door bijlage 3.

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe samen te zitten indien zulks nodig mocht zijn en op verzoek van een der partijen, om de lijst, opgenomen in subbijlage 2 bij bijlage 3 ("Lijst van de gelimiteerde technische functies"), te herzien.

Artikel 7 – Re-integratiecomité

De werkgever richt een Paritair Re-integratiecomité op in het kader van de uitvoering van de bepalingen van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

7.1 – Samenstelling van het Re-integratiecomité

Het Paritair Re-integratiecomité is samengesteld uit enerzijds vertegenwoordigers van de werkgever en anderzijds vertegenwoordigers van de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen.

De leden die de werkgever vertegenwoordigen, zijn afkomstig van de directie van de Divisie HR.

De delegatie van de vertegenwoordigers van de werknemers komt overeen met de beperkte delegatie van het CPBW.

De verantwoordelijke van de IDPBW of zijn adjunct evenals de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer-referentpersoon wonen de vergaderingen van het Comité bij.

Indien nodig en op verzoek van een van de partijen kan een vertegenwoordiger van de operationele directies uitgenodigd worden om aan de vergadering deel te nemen.

Le secrétariat est assuré par les HR. Il s'agit d'une personne qui ne s'exprime pas lors des débats.

7.2 – Missions et compétences du Comité de Réintégration

La mission du Comité de Réintégration est consultative et concertative.

Le Comité de Réintégration reçoit la liste des personnes :

- en réintégration et le statut de leur trajet ;
- en attente d'un trajet ;
- à qui il n'a pas pu être proposé de trajet pour les raisons visées aux articles 5.2.b. et 5.3.b. de la présente CCT.

Le Comité peut également recevoir de l'information sur les cas individuels, dans le respect des personnes et du secret médical.

7.3 – Fonctionnement

Le Comité de Réintégration se réunit tous les deux mois sur invitation de la Division HR ou sur demande d'une des parties concernées.

Si un membre souhaite mettre un dossier ou des questions à l'ordre du jour, il doit les transmettre aux HR au plus tard une semaine avant la tenue de la réunion.

Tous les documents relatifs à la réunion sont transmis lors de celle-ci.

Article 8 – Rôle du CPPT

L'employeur consulte au moins une fois par an le CPPT par rapport aux possibilités, au niveau collectif, de travail adapté ou d'autre travail et aux mesures pour adapter les postes de travail.

La première consultation a lieu pour la première fois au CPPT de septembre 2018.

Les aspects collectifs de la réintégration sont évalués une fois par an et font l'objet d'une concertation au sein du CPPT sur base d'un rapport

Het secretariaat wordt waargenomen door de HR. Het gaat hier over een persoon die zich tijdens de debatten niet uitspreekt.

7.2 – Opdrachten en bevoegdheden van het Re-integratiecomité

Het Re-integratiecomité adviseert en overlegt.

Het Re-integratiecomité ontvangt de lijst van volgende personen:

- de personen die zich in een re-integratietraject bevinden en het statuut van hun traject;
- de personen die in afwachting van een traject zijn;
- de personen aan wie geen traject kon voorgesteld worden wegens de redenen als bedoeld in de artikelen 5.2.b. en 5.3.b. van de onderhavige cao.

Het Comité kan ook informatie ontvangen over de individuele gevallen, mits eerbiediging van de personen en het medisch geheim.

7.3 – Werking

Het Re-integratiecomité komt om de twee maanden samen op uitnodiging van de divisie HR of op verzoek van een van de betrokken partijen.

Wanneer een lid een dossier of vraag op de agenda wil plaatsen, dient hij dit aan HR te bezorgen, uiterlijk een week voor de datum van de vergadering.

Alle documenten met betrekking tot de vergadering worden dan overgemaakt.

Artikel 8 - Rol van het CPBW

De werkgever raadpleegt het CPBW minstens een keer per jaar in verband met de mogelijkheden, op collectief niveau, tot aangepast werk of ander werk en de maatregelen om de werkplekken aan te passen.

De eerste raadpleging zal voor de eerste keer plaatsvinden in het CPBW in september 2018.

De collectieve aspecten van de re-integratie worden een keer per jaar beoordeeld en zijn het voorwerp van een overleg binnen het CPBW op basis van een

qualitatif et quantitatif du conseiller en prévention-médecin du travail. La politique de réintégration est adaptée, si nécessaire, en fonction de cette évaluation.

Cette évaluation a lieu pour la première fois au CCPT de septembre 2019.

Une information concernant le texte de cette convention collective de travail se fera aux membres du CPPT lors de la réunion de juin 2018.

Article 9 – Paix sociale

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

Article 10 – Abrogation des CCT antérieures

La présente CCT abroge les CCT suivantes:

- Convention collective de travail du 28 juin 2006 relative aux règles de reconversion en cas d'inaptitude médicale (n° d'enregistrement 92.152/co/328.03) ;
- L'article 9.7. de la convention collective programmation sociale 2003-2004 du 2 juillet 2003 (n° d'enregistrement 78.431/co/328.03) ;
- L'article 21 de la convention collective de travail du 29 mai 1997 relative à la programmation sociale 1997-1998 (n° d'enregistrement 44.849/co/328.03) ;
- articles 6.2.2.3. de la convention collective de travail du 26 octobre 2016 relative à la fonction « agent de vente Kiosk » (n° d'enregistrement 140.190/co/328.03).

Article 11 – Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2018.

A l'exception des articles 5.2.f et 5.3.g, qui entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article 12 – Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer tout ou partie de la présente convention moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée

kwalitatief en kwantitatief verslag van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Indien nodig, wordt het re-integratiebeleid aangepast in functie van deze beoordeling.

Deze beoordeling zal voor de eerste keer plaatsvinden in het CPBW in september 2019.

Tijdens de vergadering van juni 2018, zal informatie verstrekt worden aan de leden van het CPBW over de tekst van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 9. – 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 10 – Opheffing van de voorgaande cao's

De onderhavige cao heft de volgende cao's op:

- Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2006 met betrekking tot de reconversieregels in geval van medische ongeschiktheid (registratienummer 92.152/co/328.03);
- Artikel 9.7. van de collectieve overeenkomst sociale programmatie 2003-2004 van 2 juli 2003 (registratienummer 78.431/co/328.03);
- Artikel 21 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1997 betreffende de sociale programmatie 1997-1998 (registratienummer 44.849/co/328.03);
- artikels 6.2.2.3. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2016 betreffende de functie van «Kiosk-verkoopsagent» (registratienummer 140.190/co/328.03).

Artikel 11 – Inwerkingtreding

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2018.

Met uitzondering van de artikels 5.2.f en 5.3.g, die in werking zullen treden ten laaste op 1 januari 2019.

Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur.

Artikel 12 – Opzegging

Elke ondertekenende partij kan de onderhavige overeenkomst of een deel ervan opzeggen mits een opzegtermijn van drie maanden betekend aan de

au Président de la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le préavis prend cours à dater de l'envoi de la lettre recommandée.

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 13 – Enregistrement

La présente convention sera déposée par la Président de la Sous-Commission Paritaire au Greffe du service des relations collectives du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de son enregistrement.

Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bij per post aangetekend schrijven.

De opzegtermijn gaat in vanaf de datum van verzending van het aangetekend schrijven.

De partij die het initiatief neemt om de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op te zeggen moet de redenen daarvoor opgeven en een nieuwe tekst voorstellen.

Artikel 13 – Registratie

De onderhavige overeenkomst zal door de Voorzitter van het Paritair Subcomité neergelegd worden 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.

Faite à Bruxelles, le... 7 mai... en 5 exemplaires Gedaan te Brussel, op ... 7 mei... in 5 exemplaren

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

K. LAUWERS
Administrateur
Bestuurder

B. de Meeûs
Administrateur
Bestuurder

ET/EN

Pour la C.G.S.P.
Voor de A.C.O.D.

Pour la C.S.C. Services Publics
Voor het A.C.V. Openbare Diensten

Pour la C.G.S.L.B.
Voor de A.C.L.V.B.

M. RACHIK
Délégué permanent
Bestendig afgevaardigde

R. TIMMERMANS
Délégué permanent
Bestendig Afgevaardigde

C. Ecker
Délégué permanent
Bestendig Afgevaardigde

Annexe 1 : liste non-exhaustive et non-limitative de fonctions (actuellement, en date de signature de la CCT) les plus fréquemment attribuées aux inaptes temporaires et/ou définitifs

- ACB
- ACT
- Agent multimodal
- Agent de vente Kiosk
- Délégué commercial Bootik
- Laveur bus
- Laveur tram
- Agent de transport – SUFS
- Inspecteur Cellule propreté
- Support logisitique
- Agent d'accueil
- Opérateur Postal
- Conducteur de tram
- Chauffeur de bus
- Conducteur de métro
- Magasinier

Bijlage 1: niet-exhaustieve en niet-limitatieve lijst van functies (momenteel, op datum van de ondertekening van de cao) die het vaakst toegewezen worden aan de tijdelijk en/of definitief arbeidsongeschikte medewerkers

- ACB
- ACT
- Multimodale medewerker
- Kiosk-verkoopsagent
- Commercieel afgevaardigde Bootik
- Buswasser
- Tramwasser
- Transportagent – SUFS
- Inspecteur Cel Netheid
- Logistieke ondersteuning
- Onthaalmedewerker
- Postoperator
- Trambestuurder
- Buschauffeur
- Metrobestuurder
- Magazijnier

Annexe 2 : Liste des maladies graves¹

1	cancer	17	diphtérie
2	leucémie	18	l'encéphalite
3	sclérose en plaques	19	affectations rénales traitées par dialyse
4	sclérose latérale amyotrophique	20	sida
5	maladie de Parkinson	21	maladie d'Alzheimer
6	tétanos	22	mucoviscidose
7	poliomyélite	23	dystrophie musculaire progressive
8	variole	24	malaria
9	méningite cérébro-spinale	25	charbon
10	fièvre paratyphoïde	26	maladie de Pompe
11	typhus	27	maladie de Creutzfeld Jacob
12	choléra	28	maladie de Crohn
13	tuberculose	29	brucellose
14	l'hépatite virale	30	fièvre typhoïde
15	maladie de Hodgkin	31	maladies cardiovasculaires
16	diabète		

¹ Fonds social – Entreprise de transport des services publics spéciaux et services des autocars

Bijlage 2: Lijst zware ziekten¹

1	kanker	17	difterie
2	leukemie	18	encefalitis
3	multiple sclerose	19	nieraandoeningen behandeld met dialyse
4	amyotrofische laterale sclerose	20	aids
5	ziekte van Parkinson	21	ziekte van Alzheimer
6	tetanus	22	mucoviscidose
7	poliomyelitis	23	progressieve spierdystrofie
8	pokken	24	malaria
9	cerebrospinale meningitis	25	miltvuur
10	paratyfus	26	ziekte van Pompe
11	tyfus	27	ziekte van Creutzfeldt Jakob
12	cholera	28	Ziekte van Crohn
13	tuberculose	29	brucellose
14	virale hepatitis	30	buiktyfus
15	ziekte van Hodgkin	31	hart- en vaatziekten
16	diabetes		

¹ Sociaal fonds – Onderneming der openbare en speciale autobusdiensten en autocardiensten

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL du 07/05/2018 RELATIVE A LA REINTEGRATION EN CAS
D'INAPTITUDE MEDICALE TEMPORAIRE OU DEFINITIVE**

**ANNEXE 3 – Impacts rémunérateurs en cas d'affectation définitive à une autre fonction
suite à une inaptitude médicale définitive**

1. Terminologie

Dans la présente annexe, les termes repris ci-dessous ont la signification suivante:

- 1.1 Barèmes de la conduite : il s'agit des barèmes 1.10, 1.5x, 1.6x, 1.7x, 1.8x, 1.9x qui s'appliquent actuellement aux ouvriers dans la filière de conduite.
- 1.2 Barèmes de la technique : il s'agit des barèmes 5.1x, 6.1x, 7.1x, 7.3x, 9.0x, 19.0x, 20.0x qui s'appliquent actuellement aux ouvriers dans la filière technique.
- 1.3 Barèmes de brigadier : il s'agit des barèmes 21, 21.01, 21.91 qui s'appliquent actuellement aux brigadiers.
- 1.4 Barèmes liés à des classes de fonction: il s'agit actuellement des barèmes Exxx liés aux fonctions d'employé et des barèmes Cxxx liés aux fonctions de cadre.
- 1.5 Salaire mensuel brut : le salaire barémique mensuel brut, majoré – le cas échéant – de la prime de programmation sociale et de la prime de mérite.
- 1.6 Barèmes particuliers : dans certaines fonctions bien déterminées, le travailleur combine sa fonction de base avec un métier particulier. Le cas échéant, le barème de base est majoré d'un supplément barémique. La liste des métiers particuliers avec les barèmes particuliers y correspondant est jointe en sous-annexe 1 à la présente CCT.
- 1.7 Fonctions limitées : pour certaines fonctions bien déterminées dans la filière technique, la progression au niveau du grade et au niveau du barème est limitée. La liste de ces fonctions est jointe en sous-annexe 2 à la présente CCT.

2. Principes de base

2.1. Positionnement dans le barème de la nouvelle fonction

Au moment où le travailleur réintégré est affecté définitivement à une autre fonction suite à une inaptitude médicale définitive par rapport au travail convenu, il maintient le niveau de son salaire mensuel brut (tel que défini dans la présente annexe) atteint à la veille de l'affectation définitive, sous réserve des conditions définies dans la présente annexe 3 (et ses sous-annexes) à la CCT.

À la date d'affectation définitive, le salaire du travailleur réintégré et définitivement affecté à une autre fonction est positionné dans le barème de la nouvelle fonction selon les modalités suivantes :

- a) Les travailleurs affectés à une nouvelle fonction dans la même filière, resteront rémunérés dans les barèmes liés à cette filière.
- b) Les travailleurs qui étaient rémunérés dans les barèmes de conduite et qui sont affectés à une nouvelle fonction rémunérée dans les barèmes techniques :

Barème ancienne fonction de conduite	Barème de correspondance dans la nouvelle fonction technique
1.5x	6.1, ou supérieur si nécessaire (*)
1.6x	7.1, ou supérieur si nécessaire (*)
1.7x	7.3, ou supérieur si nécessaire (*)
1.8x	9, ou supérieur si nécessaire (*)
1.9x	19, ou supérieur si nécessaire (*)

(*) Ou supérieur si nécessaire, conformément aux modalités spécifiques telles que stipulées sous le point 3 ci-après. Pour les fonctions techniques limitées au barème 9, le positionnement se fait au maximum dans le barème 9. Pour les fonctions techniques limitées au barème 19, le positionnement se fait au maximum dans le barème 19.

- c) Les travailleurs qui étaient rémunérés dans les barèmes des Brigadiers et qui sont affectés à une nouvelle fonction rémunérée dans les barèmes techniques :

Barème ancienne fonction de Brigadier	Barème de correspondance dans la nouvelle fonction technique
21.00, 21.01, 21.91	6.1, ou supérieur si nécessaire (*)
	7.1, ou supérieur si nécessaire (*)
	7.3, ou supérieur si nécessaire (*)
	9, ou supérieur si nécessaire (*)
	19, ou supérieur si nécessaire (*)
	20

(*) Ou supérieur si nécessaire, conformément aux modalités spécifiques telles que stipulées sous le point 3 ci-après.

- d) Les travailleurs qui étaient rémunérés dans les barèmes techniques ou dans les barèmes des Brigadiers et qui sont affectés à une nouvelle fonction rémunérée dans les barèmes de conduite :

Ancienneté STIB	Barème dans la nouvelle fonction de conduite
< 4 ans	1.5, ou supérieur si nécessaire (*)
≥ 4 ans	1.6, ou supérieur si nécessaire (*)

(*) Ou supérieur si nécessaire, conformément aux modalités spécifiques telles que stipulées sous le point 3 ci-après.

- e) Les travailleurs affectés à une fonction liée à une classe de fonction (actuellement les fonctions d'employé et les fonctions de cadre) sont positionnés dans le barème correspondant à la classe de la nouvelle fonction.

2.2. Adaptation du grade et de la classe de fonction

À la date d'affectation définitive, le grade ou la classe de fonction est adapté(e) de la manière suivante :

- Le cas échéant, la classe de fonction du travailleur concerné est adaptée et correspondra à la classe de sa nouvelle fonction.
- Le cas échéant, le grade du travailleur concerné est adapté et le travailleur retournera au grade de 1^{er} Ouvrier Qualifié.

3. Modalités spécifiques

- 3.1. Pour les travailleurs rémunérés dans un barème particulier, le supplément barémique lié à l'exercice du métier particulier est pris en compte dans la détermination du niveau de salaire mensuel brut (tel que défini dans la présente annexe) de la veille de l'affectation définitive.

Pour les brigadiers, le salaire mensuel brut atteint à la veille de l'affectation définitive sera majoré de la prime de brigadier.

Pour les Agents Multimodaux Référents, le salaire mensuel brut atteint à la veille de l'affectation définitive sera majoré de la prime d'AMM Référent.

- 3.2. Tout travailleur ayant le statut d'effectif dans son ancienne fonction, devra repasser par le statut "en stage" en cas d'affectation définitive à une fonction requérant la réussite de l'examen linguistique s'il ne l'a pas réussi.
- 3.3. Dans les fonctions de conduite, seuls les travailleurs à l'effectif peuvent être positionnés dans le barème 1.9.
- 3.4. Le positionnement dans le nouveau barème se fait à l'échelon dont la valeur est au moins égale au salaire mensuel brut atteint à la veille de l'affectation définitive.

Cet échelon détermine l'ancienneté barémique dans le barème lié à la nouvelle fonction. Afin d'assurer l'évolution barémique annuelle du travailleur, le jour et le mois de la date d'ancienneté barémique liée à l'ancienne fonction sont maintenus. L'année de la date d'ancienneté barémique sera adaptée en vue du positionnement au bon échelon dans le barème lié à la nouvelle fonction.

3.5. Dans le cas où le salaire mensuel brut atteint à la veille de l'affectation définitive dépasse le maximum du barème lié à la nouvelle fonction (cf. point 2.1 ci-dessus), les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Pour les fonctions rémunérées dans les barèmes de conduite et de technique, à l'exception des fonctions techniques limitées au barème 9 ou 19 : le positionnement se fera dans le premier barème supérieur permettant le positionnement conformément aux points 3.1, 3.2, 3.3 et 3.4 ci-dessus.
 - b) Pour les fonctions rémunérées dans un barème lié à une classe de fonction : le positionnement se fera au maximum du barème auquel le travailleur peut accéder dans la nouvelle fonction tenant compte de sa situation (notamment le statut « en stage » en lien avec la non-réussite de l'examen linguistique).
 - c) Le travailleur se verra octroyer un complément de salaire dont la valeur sera déterminée comme suit :
 - Pour les travailleurs étant devenus médicalement inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le complément correspondra à la différence entre le maximum du barème de la nouvelle fonction et leur dernier salaire mensuel brut.
 - Pour les travailleurs ayant une ancienneté à la STIB(*) d'au moins 25 ans, le complément correspondra à la différence entre le maximum du barème de la nouvelle fonction et leur dernier salaire mensuel brut.
 - Pour les travailleurs n'étant pas médicalement inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle et ayant une ancienneté à la STIB(*) de moins de 25 ans, le complément de salaire correspondra :
 - o En cas d'affectation à une fonction limitée au barème 9 : à la différence entre le maximum du barème 9 et le maximum du barème 19 ou le dernier salaire mensuel brut s'il est inférieur au maximum du barème 19.
 - o En cas d'affectation à une fonction limitée au barème 19 : à la différence entre le maximum du barème 19 et le maximum du barème 20 ou le dernier salaire mensuel brut s'il est inférieur au maximum du barème 20.
 - o En cas d'affectation à une fonction de conduite de travailleurs n'étant pas dans les conditions d'accéder au barème 1.9 (cf. point 3.3) : à la différence entre le maximum du barème 1.8 et le maximum du barème 1.9 ou le dernier salaire mensuel brut s'il est inférieur au maximum du barème 1.9.
 - o En cas d'affectation à une fonction liée à une classe de fonction : à la différence entre le maximum du barème de la nouvelle fonction et le maximum du barème d'une (1) classe de fonction supérieure ou le dernier salaire mensuel brut s'il est inférieur au maximum du barème d'une (1) classe de fonction supérieure.
- (*) Dans le cadre de la présente annexe à la CCT, l'ancienneté à la STIB correspond au nombre d'années de service dans la société et se calcule à la veille de l'affectation définitive et ce à partir de la 1^{ère} date d'entrée en service. Dans le cas d'une fin de contrat de travail suivie par la conclusion d'un nouveau contrat de travail et une nouvelle date d'entrée en service, la(les différentes) période(s) d'interruption(s) entre les contrats de travail n'est (ne sont) pas prise(s) en compte.
- Le complément de salaire est considéré comme du salaire barémique et géré comme tel (indexation, 13^{ème} mois, assurance de groupe, etc.).

3.6. Dès l'affectation définitive à la nouvelle fonction, le droit aux autres éléments (rémunératoires ou non) est défini selon les modalités applicables dans et pour cette nouvelle fonction. Le travailleur ne pourra dès lors plus prétendre à aucun autre élément rémunérateur ou non-rémunérateur lié spécifiquement à son ancienne fonction.

Sont entendus par « autres éléments rémunératoires » (liste d'exemples non-limitative) :

- les avantages et primes liés à la fonction, tels que les outils et services ICT, la prime d'électricien, la prime de brigade canine,...
- les avantages et primes liés à la situation statutaire ou personnelle, tels que l'assurance-groupe,...

4. Evolution dans la Carrière Plane de la nouvelle fonction

4.1. Dès l'affectation définitive, les modalités conventionnelles de Carrière Plane liées à la nouvelle fonction s'appliquent.

- 4.2. Les travailleurs n'ayant pas réussi l'examen linguistique dans leur ancienne fonction au moment où ils sont affectés définitivement à une nouvelle fonction liée à une classe de fonction (actuellement les fonctions d'employé et les fonctions de cadre) pour laquelle la réussite de l'examen linguistique est requise, n'évolueront qu'à l'ancienneté dans le barème lié à leur nouvelle fonction. Leur évolution en Carrière Plane prendra court dès qu'ils auront réussi l'examen linguistique requis dans leur nouvelle fonction.
- 4.3. La progression du salaire barémique est possible jusqu'au maximum du barème lié à la nouvelle fonction. Dès lors, plus aucune progression n'est possible si un complément de salaire s'applique (cf. point 3.5).
- 4.4. En cas de changement de barème suite à l'affectation définitive, la date de l'arrivée dans le nouveau barème sert de point de départ pour l'évolution en Carrière Plane.

Néanmoins, si le travailleur est déjà rémunéré dans un barème correspondant ou supérieur à la classe 4B avant son affectation définitive à la nouvelle fonction, il sera tenu compte du délai déjà écoulé dans son dernier barème.

5. Changement de statut

Les travailleurs qui sont dans l'ancien statut passent dans le nouveau statut au moment où ils sont définitivement affectés à une nouvelle fonction dans une autre catégorie de personnel (c.à.d. transfert entre les catégories ouvriers < > employés < > cadres) s'ils n'ont pas réussi l'examen linguistique à la veille de leur affectation définitive.

6. Nouvelle affectation dans le même trajet de réintégration

Au cas où une nouvelle affectation définitive a lieu, et ce toujours dans le contexte du trajet de réintégration, le positionnement dans le barème de la nouvelle fonction se fera en tenant compte du niveau de salaire à la veille de la première affectation définitive et selon les modalités décrites dans la présente annexe 3 (et ses sous-annexes) à la CCT.

7. Nouvelle affectation après un trajet de réintégration

- 7.1. Les présentes règles conventionnelles ne s'appliquent pas aux changements de fonction, pour quelque raison que ce soit, en dehors d'un trajet de réintégration.
- 7.2. En cas de changement de fonction ultérieur, en dehors d'un trajet de réintégration, l'employeur tiendra compte des modalités de positionnement précédemment appliquées conformément aux règles conventionnelles en vigueur suite à une inaptitude médicale définitive, notamment en vue d'éviter un éventuel double octroi d'éléments rémunérateurs qui auraient été intégrés précédemment dans la rémunération brute du travailleur.

À titre d'exemple :

La prime de programmation sociale et la prime de brigadier étant intégrées lors du positionnement dans le barème de la fonction d'affectation définitive, il en sera tenu compte dans le cas où le travailleur aurait à nouveau droit à en bénéficier, et ce afin d'éviter un double octroi.

- 7.3. En cas de changement vers une fonction de niveau inférieur ou égale au niveau de la fonction occupée à la veille d'une affectation définitive (dans le cadre d'un trajet de réintégration), l'augmentation conventionnelle à laquelle le travailleur aurait droit, serait appliquée sur sa dernière rémunération mensuelle brute, hors éventuel complément de salaire octroyé suite à sa réintégration.

À titre d'exemple :

Le travailleur ayant été déclaré inapte à sa fonction de classe 5 et ayant été réorienté vers une fonction de classe 4B, se verra octroyer en cas de promotion accélérée vers une fonction de classe 5, une augmentation conventionnelle calculée sur sa rémunération mensuelle brute à la veille de sa promotion accélérée (c.à.d. son salaire mensuel brut dans lequel d'éventuelles primes ont été intégrées), hors complément de salaire.

Le cas échéant, le complément de salaire dont le travailleur bénéficiait dans le cadre de son affectation définitive suite à son inaptitude médicale (soit avant sa promotion accélérée) sera adapté :

- *Si le nouveau salaire barémique brut (lié à la promotion accélérée) dépasse l'ancien niveau de rémunération brute, c.à.d. le salaire mensuel brut majoré du complément de salaire en vigueur à la veille de la promotion accélérée, le complément de salaire sera arrêté à la date de la promotion accélérée.*
- *Si le nouveau salaire barémique brut (après promotion accélérée) est inférieur à l'ancien niveau de rémunération brute, c.à.d. le salaire mensuel brut majoré du complément de salaire en vigueur à la veille de la promotion accélérée, le complément de salaire sera réduit à la différence entre le nouveau salaire barémique brut (après promotion accélérée) et l'ancien niveau de rémunération brute, majorée du complément de salaire en vigueur à la veille de la promotion accélérée, et diminuera en fonction de l'évolution de son nouveau salaire barémique (2^{ème} phase de promotion accélérée).*

7.4. En cas de changement vers une fonction de niveau supérieur au niveau de la fonction occupée à la veille d'une affectation définitive (dans le cadre d'un trajet de réintégration), l'augmentation conventionnelle à laquelle le travailleur aurait droit, serait appliquée sur sa dernière rémunération brute, y compris un éventuel complément de salaire octroyé suite à sa réintégration.

À titre d'exemple :

Le travailleur ayant été déclaré inapte à sa fonction de classe 5 et ayant été réorienté vers une fonction de classe 4B, se verra octroyer en cas de promotion accélérée vers une fonction de classe 6, une augmentation conventionnelle calculée sur sa rémunération mensuelle brute, majorée d'un éventuel complément de salaire, à la veille de sa promotion accélérée. Le complément de salaire dont le travailleur bénéficiait dans le cadre de son affectation définitive suite à son inaptitude médicale sera arrêté.

8. Exemples (basés sur les barèmes, primes, allocations, ... tels qu'en vigueur le 07/05/2018, date de la signature de la CCT dont cette annexe fait partie)

1) Chauffeur affecté à une fonction technique limitée au barème 9

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel brut
Exemple	b. 1.70 échelon 19	2.669,17 € (*)	b. 7.30 échelon 15	2.682,57 € (*)

(*) L'allocation de foyer ou de résidence s'applique tant dans l'ancienne que dans la nouvelle fonction.

2) Moniteur Conduite (non-effectif) affecté à une fonction technique limitée au barème 9

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel brut
Exemple	b. 1.75 échelon 19	2.871,32 € (*)	b. 9 (**) échelon 29	2.890,51 € (*)

(*) L'allocation de foyer ou de résidence s'applique tant dans l'ancienne que dans la nouvelle fonction.

(**) Le salaire barémique atteint à la veille de l'affectation définitive dépassant le maximum du barème 7.30 (= 2.858,00 €), en l'occurrence le barème de correspondance au barème 1.75, le nouveau salaire mensuel brut est positionné dans le premier barème supérieur permettant le positionnement, soit le barème 9.

3) Moniteur-Instructeur Conduite (effectif) affecté à une fonction technique limitée au barème 9

a) Travailleur ayant moins de 25 ans d'ancienneté STIB et n'étant pas médicalement inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel brut	+ Complément de salaire	Nouveau salaire mensuel brut
Exemple	b. 1.89 échelon 20	3.171,00 € (*)	b. 9 échelon 31	2.911,63 €	+ 143,91 € (limite = maximum du b. 19) (**)	3.055,54 € (*)

(*) L'allocation de foyer ou de résidence s'applique tant dans l'ancienne que dans la nouvelle fonction.

(**) Le complément correspond à la différence entre 3.055,54 € (= maximum du barème 19) et le nouveau salaire barémique mensuel brut.

b) Travailleur ayant au moins 25 ans d'ancienneté STIB ou étant médicalement inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel brut	+ Complément de salaire	Nouveau salaire mensuel brut
Exemple	b. 1.89 échelon 20	3.171,00 € (*)	b. 9 échelon 31	2.911,63 €	259,37 € (limite = dernier salaire mensuel brut)	3.171,00 € (*)

(*) L'allocation de foyer ou de résidence s'applique tant dans l'ancienne que dans la nouvelle fonction.

(**) Le complément correspond à la différence entre 3.171,00 € (= le dernier salaire mensuel brut) et le nouveau salaire barémique mensuel brut.

4) Brigadier affecté à une fonction technique limitée au barème 19

a) Travailleur ayant moins de 25 ans d'ancienneté STIB et n'étant pas médicalement inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	+ Prime de programmation sociale	+ Prime de brigadier	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel brut	+ Complément de salaire
Exemple	b. 21.00 échelon 6	2.809,05 €	2.809,05 € + 70,53 € 2.879,58 €	2.879,58 € + 24,84 € 2.904,42 € (*)	b. 9 échelon 31	2.911,63 € (*)	/

(*) L'allocation de foyer ou de résidence s'applique tant dans l'ancienne que dans la nouvelle fonction.

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	+ Prime de programmation sociale	+ Prime de brigadier	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel brut	+ Complément de salaire	Nouveau salaire mensuel brut
Exemple	b. 21.00 échelon 24	3.180,51 €	3.180,51 € + 70,53 € 3.251,04 €	3.251,04 € + 24,84 € 3.275,88 € (*)	b. 19 échelon 31	3.055,54 €	156,32 € (limite = maximum du b. 20) (**)	3.211,86 € (*)

(*) L'allocation de foyer ou de résidence s'applique tant dans l'ancienne que dans la nouvelle fonction.

(**) Le complément correspond à la différence entre 3.211,86 € (= maximum du barème 20) et le nouveau salaire barémique mensuel brut.

b) Travailleur ayant au moins 25 ans d'ancienneté STIB ou étant médicalement inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	+ Prime de programmation sociale	+ Prime de brigadier	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel brut	+ Complément de salaire	Nouveau salaire mensuel brut
Exemple	b. 21.00 échelon 24	3.180,51 €	3.180,51 € + 70,53 € 3.251,04 €	3.251,04 € + 24,84 € 3.275,88 € (*)	b. 19 échelon 31	3.055,54 €	220,34 € (limite = dernier salaire mensuel brut) (**)	3.275,88 € (*)

(*) L'allocation de foyer ou de résidence s'applique tant dans l'ancienne que dans la nouvelle fonction.

(**) Le complément correspond à la différence entre 3.275,88 € (= le dernier salaire mensuel brut) et le nouveau salaire barémique mensuel brut.

5) Agent de Maintenance BUM niveau 1 + Conduite avec voyageurs affecté à une fonction de Conducteur de Metro

- a) Travailleur ayant moins de 25 ans d'ancienneté STIB et n'étant pas médicalement inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel brut	+ Complément de salaire	Nouveau salaire mensuel brut
Exemple	b. 20.05 échelon 22	3.135,49 € (*)	b. 1.80 (**) échelon 31	2.922,21 €	137,51 € (limite = maximum du b. 1.9) (***)	3.059,72 € (*)

(*) L'allocation de foyer ou de résidence s'applique tant dans l'ancienne que dans la nouvelle fonction.

(**) Le travailleur dans le présent exemple n'ayant pas réussi l'examen linguistique au moment de son affectation définitive, il n'est pas dans les conditions d'accéder au barème 1.9.

(***) Le complément correspond à la différence entre 3.059,72 € (= maximum du barème 1.9) et le nouveau salaire barémique mensuel brut.

- b) Travailleur ayant au moins de 25 ans d'ancienneté STIB ou étant médicalement inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel brut	+ Complément de salaire	Nouveau salaire mensuel brut
Exemple	b. 20.05 échelon 27	3.264,73 € (*)	b. 1.80 (**) échelon 31	2.922,21 €	342,52 € (limite = dernier salaire mensuel brut) (***)	3.264,73 € (*)

(*) Le plafond mensuel de 3.220,67 € étant dépassé, l'allocation de foyer ou de résidence ne s'applique pas.

(**) Le travailleur dans le présent exemple n'ayant pas réussi l'examen linguistique au moment de son affectation définitive, il n'est pas dans les conditions d'accéder au barème 1.9.

(***) Le complément correspond à la différence entre 3.264,73 € (= le dernier salaire mensuel brut) et le nouveau salaire barémique mensuel brut.

6) Conducteur affecté à une fonction d'Agent de Vente KIOSK (fonction classe 4B)

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel brut
Exemple	b. 1.70 échelon 15	2.629,10 € (*)	b. E0410 échelon 8 (*)	2.633,47 € (*)

(*) Il sera tenu compte de l'allocation de foyer ou de résidence.

7) Moniteur Conduite (effectif) affecté à une fonction d'Agent de Vente KIOSK (fonction classe 4B)

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel brut
Exemple	b. 1.76 échelon 18	2.877,55 € (*)	b. E0410 échelon 14 (*)	2.901,04 € (*)

(*) Il sera tenu compte de l'allocation de foyer ou de résidence.

8) Employé (fonction classe 6) affecté à une fonction d'Agent de Vente KIOSK (fonction classe 4B)

- a) Travailleur ayant moins 25 ans d'ancienneté STIB et n'étant pas médicalement inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel	+ Complément de salaire	Nouveau salaire mensuel brut
Exemple	b. E0630 échelon 23	4.101,89 €	b. E0440 échelon 30	3.764,71 €	301,38 € (limite = max. d'1 classe supérieure) (*)	4.066,09 €

(*) Le complément correspond à la différence entre 4.066,09 € (= maximum du barème E0540) et le nouveau salaire barémique mensuel brut.

- b) Travailleur ayant au moins 25 ans d'ancienneté STIB ou étant médicalement inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel	+ Complément de salaire	Nouveau salaire mensuel brut
Exemple	b. E0630 échelon 23	4.101,89 €	b. E0440 échelon 30	3.764,71 €	337,18 € (limite = dernier salaire bar.) (*)	4.101,89 €

(*) Le complément correspond à la différence entre 4.101,89 € (= le dernier salaire mensuel brut) et le nouveau salaire barémique mensuel brut.

9) Moniteur-Dispatcher BUM (fonction classe 7) affecté à une fonction d'Assistant administratif (fonction classe 6)

- a) Travailleur ayant moins de 25 ans d'ancienneté STIB et n'étant pas médicalement inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel brut	+ Complément de salaire	Nouveau salaire mensuel brut
Exemple	b. E0750 échelon 27	4.915,82 €	b. E0640 échelon 30	4.431,96 €	277,98 € (limite = maximum du b. E0740) (*)	4.709,94 €

(*) Le complément correspond à la différence entre 4.709,94 € (= maximum du barème E0740) et le nouveau salaire barémique mensuel brut.

- b) Travailleur ayant au moins 25 ans d'ancienneté STIB ou étant médicalement inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Principe	Barème et échelon d'application la veille de la date d'affectation définitive	Salaire barémique mensuel brut	Barème et échelon à la date d'affectation définitive	Nouveau salaire barémique mensuel	+ Complément de salaire	Nouveau salaire mensuel brut
Exemple	b. E0750 échelon 27	4.915,82 €	b. E0640 échelon 30	4.431,96 €	483,86 € (limite = dernier salaire bar.) (*)	4.915,82 €

(*) Le complément correspond à la différence entre 4.915,82 € (= le dernier salaire mensuel brut) et le nouveau salaire barémique mensuel brut.

SOUS-ANNEXE 1 – Liste des métiers particuliers

Ouvriers – Conduite		Barèmes conduite + supplément (valeurs depuis le 01.07.2017)						
Moniteur effectif		1.56	1.66	1.76	1.86	1.96		228,41 €
Moniteur non effectif		1.55	1.65	1.75	1.85			202,14 €
Moniteur-instructeur effectif		1.59	1.69	1.79	1.89	1.99		386,03 €
Moniteur-instructeur non effectif		1.58	1.68	1.78	1.88			359,76 €
Moniteur ACB – Metzto effectif		1.54	1.64	1.74	1.84	1.94		175,87 €
Moniteur ACB – Metzto non-effectif		1.54	1.64	1.74	1.84			175,87 €
Ouvriers – Technique		Barèmes techniques + 5%						
Agent de maintenance BUM niveau 1 + conduite avec voyageurs								
Agent de référence BUM niveau 2-3		5.15	6.15	7.15	7.35	9.05	19.05	20.05
Agent de maintenance et travaux Voies Métro – Trains Travaux INFRA								
Employés		Barèmes techniques + 7,5%						
Agents de maintenance BUM niveau 1 + conduite avec voyageurs et dépannage en ligne		5.17	6.17	7.17	7.37	9.07	19.07	20.07
Moniteur-Dispatcher BUM (cl. 7)		Positionnement à l'échelle barémique supérieure E0720 – E0730 – E0740 – E0750						

Sous-annexe 2 – Liste des fonctions limitées

- **Fonctions limitées au barème 9 et à la qualification de 1^{er} Ouvrier Qualifié**
 - Laveur Bus / Tram, Agent de Préparation Metro, Nettoyeur Locaux
 - Agent de Maintenance Identité Visuelle Metro
 - Opérateur Postal
 - Statisticien, Statisticien-Enquêteur

- **Fonctions limitées au barème 19 et à la qualification d'Ouvrier d'Elite**
 - Agent d'Accueil
 - Agent Multimodal
 - Agent Logistique & Support – Titres de Transport
 - Agent de Support – Tirage de Plans

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST van 07/05/2018 MET BETREKKING TOT DE RE-INTEGRATIE IN GEVAL VAN TIJDELIJKE OF DEFINITIEVE MEDISCHE ONGESCHIKTHEID

BIJLAGE 3 – Loonimpact in geval van definitieve aanstelling in een andere functie als gevolg van een definitieve medische ongeschiktheid

1. Terminologie

In de onderhavige bijlage hebben de onderstaande termen de volgende betekenis:

- 1.1 Barema's rijdend personeel: het betreft de barema's 1.10, 1.5x, 1.6x, 1.7x, 1.8x, 1.9x die momenteel van toepassing zijn op de arbeiders van de branche 'rijdend personeel'.
- 1.2 Technische barema's: het betreft de barema's 5.1x, 6.1x, 7.1x, 7.3x, 9.0x, 19.0x, 20.0x die momenteel van toepassing zijn op de arbeiders van de technische branche.
- 1.3 Brigadierbarema's: het betreft de barema's 21, 21.01, 21.91 die momenteel van toepassing zijn op de brigadiers.
- 1.4 Barema's verbonden aan functieklassen: het betreft momenteel de barema's Exxx die verbonden zijn aan de bediendefuncties en de barema's Cxxx die verbonden zijn aan de kaderfuncties.
- 1.5 Maandelijks brutoloon: het maandelijks bruto baremaloon – eventueel – verhoogd met de premie van sociale programmatie en de verdienstenpremie.
- 1.6 Specifieke barema's: in sommige welbepaalde functies combineert de werknemer zijn basisfunctie met een specifiek beroep. In voorkomend geval wordt het basisbarema verhoogd met een baremasupplement. De lijst van de specifieke beroepen met de bijbehorende specifieke barema's is bijgevoegd in subbijlage 1 bij de onderhavige cao.
- 1.7 Gelimiteerde functies: voor sommige welbepaalde functies in de technische branche, is de stijging in de graad en in het barema beperkt. De lijst van deze functies is bijgevoegd in subbijlage 2 bij de onderhavige cao.

2. Basisprincipes

2.1. Positionering in het barema van de nieuwe functie

Op het moment waarop de gere-integreerde werknemer definitief in een andere functie aangesteld wordt als gevolg van definitieve medische ongeschiktheid met betrekking tot het overeengekomen werk, behoudt hij het niveau van zijn maandelijkse brutoloon (zoals omschreven in de onderhavige bijlage) dat bereikt werd op de dag voor de definitieve aanstelling, onder de voorwaarden die bepaald zijn in de onderhavige bijlage 3 (en zijn subbijlagen) bij de cao.

Op de datum van de definitieve aanstelling, wordt het loon van de gere-integreerde werknemer die definitief in een andere functie aangesteld wordt gepositioneerd in het barema van de nieuwe functie volgens de volgende modaliteiten:

- a) De werknemers die aangesteld worden in een nieuwe functie in dezelfde branche, worden nog steeds bezoldigd in de barema's die aan deze branche verbonden zijn.
- b) De werknemers die bezoldigd werden in de barema's van het rijdend personeel en die aangesteld worden in een nieuwe functie die bezoldigd wordt in de technische barema's:

Barema oude functie rijdend personeel	Overeenstemmend barema in de nieuwe technische functie
1.5x	6.1, of hoger indien nodig (*)
1.6x	7.1, of hoger indien nodig (*)
1.7x	7.3, of hoger indien nodig (*)
1.8x	9, of hoger indien nodig (*)
1.9x	19, of hoger indien nodig (*)

- (*) Of hoger indien nodig, in overeenstemming met de specifieke modaliteiten zoals bepaald in punt 3 hierna.
 Voor de technische functies gelimiteerd tot barema 9, gebeurt de positionering op het maximum van barema 9. Voor de technische functies gelimiteerd tot barema 19, gebeurt de positionering op het maximum van barema 19.

- c) De werknemers die bezoldigd werden in de barema's van de Brigadiers en die aangesteld worden in een nieuwe functie die bezoldigd wordt in de technische barema's:

Barema oude brigadierfunctie	Overeenstemmend barema in de nieuwe technische functie
21.00, 21.01, 21.91	6.1, of hoger indien nodig (*)
	7.1, of hoger indien nodig (*)
	7.3, of hoger indien nodig (*)
	9, of hoger indien nodig (*)
	19, of hoger indien nodig (*)
	20

(*) Of hoger indien nodig, in overeenstemming met de specifieke modaliteiten zoals bepaald in punt 3 hierna.

- d) De werknemers die bezoldigd werden in de technische barema's of de brigadierbarema's en die aangesteld worden in een nieuwe functie die bezoldigd wordt in de barema's van het rijdend personeel:

MIVB-anciënniteit	Barema in de nieuwe functie rijdend personeel
< 4 jaar	1.5, of hoger indien nodig (*)
≥ 4 jaar	1.6, of hoger indien nodig (*)

(*) Of hoger indien nodig, in overeenstemming met de specifieke modaliteiten zoals bepaald in punt 3 hierna.

- e) De werknemers die aangesteld worden in een functie verbonden aan een functieklassse (momenteel de bediende- en kaderfuncties) worden gepositioneerd in het barema dat overeenstemt met de klasse van de nieuwe functie.

2.2. Aanpassing van de graad en de functieklassse

Op de datum van de definitieve aanstelling, wordt de graad of de functieklassse als volgt aangepast:

- In voorkomend geval, wordt de functieklassse van de betrokken werknemer aangepast en zal deze overeenstemmen met de klasse van zijn nieuwe functie.
- In voorkomend geval, wordt de graad van de betrokken werknemer aangepast en zal hij terugkeren naar de graad van 1^{ste} geschoolde Arbeider.

3. Specifieke modaliteiten

- 3.1. Voor de werknemers die bezoldigd worden in een specifiek barema, wordt het baremasupplement dat verbonden is aan de uitoefening van het specifiek beroep in aanmerking genomen bij de bepaling van het niveau van het maandelijkse brutoloon (zoals omschreven in de onderhavige bijlage) op de dag voor de definitieve aanstelling.

Voor de brigadiers, wordt het maandelijkse brutoloon dat bereikt werd op de dag voor de definitieve aanstelling verhoogd met de brigadierspremie.

Voor de Multimodale Referentiemedewerkers, wordt het maandelijks brutoloon dat bereikt werd op de dag voor de definitieve aanstelling verhoogd met de premie van Multimodale Referentiemedewerker.

- 3.2. Iedere werknemer die in zijn oude functie in vast verband benoemd was, krijgt opnieuw het statuut "in stage" in geval van definitieve aanstelling in een functie waarin geslaagd zijn voor het taalexamen een vereiste is als hij niet geslaagd is.
- 3.3. In de functies van het rijdend personeel, mogen enkel de werknemers die in vast verband benoemd zijn gepositioneerd worden in barema 1.9.
- 3.4. De positionering in het nieuwe barema gebeurt op de trap waarvan de waarde ten minste gelijk is aan het maandelijkse brutoloon dat bereikt werd op de dag voor de definitieve aanstelling.

Deze trap bepaalt de baremieke anciënniteit in het barema verbonden aan de nieuwe functie. Om de jaarlijkse baremieke evolutie van de werknemer te verzekeren; worden de dag en de maand van de baremieke anciënniteitsdatum die verbonden is aan de oude functie behouden. Het jaar van de baremieke anciënniteitsdatum wordt aangepast met het oog op de positionering op de juiste trap in het barema verbonden aan de nieuwe functie.

3.5. Ingeval het maandelijks brutoloon dat bereikt werd op de dag voor de definitieve aanstelling meer bedraagt dan het maximum van het barema dat verbonden is aan de nieuwe functie (cf. punt 2.1 hierboven), zijn de volgende modaliteiten van toepassing:

- a) Voor de functies die bezoldigd worden in de barema's van het rijdend personeel en de technische barema's, met uitzondering van de technische functies die gelimiteerd zijn tot barema 9 of 19: de positionering gebeurt in het eerste hogere barema dat de positionering mogelijk maakt in overeenstemming met de punten 3.1, 3.2, 3.3 en 3.4 hierboven.
- b) Voor de functies die bezoldigd worden in een barema verbonden aan een functieklassse: de positionering gebeurt op het maximum van het barema waartoe de werknemer toegang kan hebben in de nieuwe functie rekening houdend met zijn situatie (in het bijzonder het statuut «in stage» in verband met het niet-slagen voor het taalexamen).
- c) Er wordt aan de werknemer een looncomplement toegekend waarvan de waarde als volgt bepaald wordt:
 - Voor de werknemers die medisch ongeschikt geworden zijn als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, stemt het complement overeen met het verschil tussen het maximum van het barema van de nieuwe functie en hun laatste maandelijks brutoloon.
 - Voor de werknemers met een MIVB-anciënniteit (*) van ten minste 25 jaar, stemt het complement overeen met het verschil tussen het maximum van het barema van de nieuwe functie en hun laatste maandelijks brutoloon.
 - Voor de werknemers die niet medisch ongeschikt zijn als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte en die een MIVB-anciënniteit (*) van minder dan 25 jaar hebben, stemt het looncomplement overeen:
 - o In geval van aanstelling in een functie gelimiteerd tot barema 9: met het verschil tussen het maximum van barema 9 en het maximum van barema 19 of het laatste maandelijks brutoloon als het minder bedraagt dan het maximum van barema 19.
 - o In geval van aanstelling in een functie gelimiteerd tot barema 19: met het verschil tussen het maximum van barema 19 en het maximum van barema 20 of het laatste maandelijks brutoloon als het minder bedraagt dan het maximum van barema 20.
 - o In geval van aanstelling in een functie van het rijdend personeel van werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden om toegang te krijgen tot barema 1.9 (cf. punt 3.3): met het verschil tussen het maximum van barema 1.8 en het maximum van barema 1.9 of het laatste maandelijks brutoloon als het minder bedraagt dan het maximum van barema 1.9.
 - o In geval van aanstelling in een functie verbonden aan een functieklassse: met het verschil tussen het maximum van het barema van de nieuwe functie en het maximum van het barema van een (1) hogere functieklassse of het laatste maandelijks brutoloon als het minder bedraagt dan het maximum van het barema van een (1) hogere functieklassse.

(*) In het kader van de onderhavige bijlage bij de cao, stemt de MIVB-anciënniteit overeen met het aantal dienstjaren in de maatschappij en wordt deze berekend op de dag voor de definitieve aanstelling en dit vanaf de 1^{ste} datum van indiensttreding. In geval van een beëindiging van arbeidsovereenkomst gevolgd door de afsluiting van een nieuwe arbeidsovereenkomst en een nieuwe datum van indiensttreding, wordt (worden) de (verschillende) periode(s) van onderbreking tussen de arbeidsovereenkomsten niet in aanmerking genomen.

 - Het looncomplement wordt beschouwd als baremaloon en als dusdanig beheerd (indexering, 13^{de} maand, groepsverzekering, enz.).

3.6. Vanaf de definitieve aanstelling in de nieuwe functie, wordt het recht op de andere elementen (al dan niet loonelementen) bepaald volgens de modaliteiten van toepassing in en voor deze nieuwe functie. De werknemer kan vanaf dan derhalve geen aanspraak meer maken op andere loonelementen of niet-loonelementen die specifiek verbonden zijn aan zijn oude functie.

Worden bedoeld met «andere loonelementen» (niet-limitatieve lijst van voorbeelden):

- de voordelen en premies verbonden aan de functie, zoals de ICT-tools en -diensten, de electricienpremie, de hondenbrigadepremie, ...
- de voordelen en premies verbonden aan de statutaire of persoonlijke situatie, zoals de groepsverzekering, ...

4. Evolutie in de vlakke loopbaan van de nieuwe functie

4.1. Vanaf de definitieve aanstelling, zijn de conventionele modaliteiten met betrekking tot de Vlakke Loopbaan verbonden aan de nieuwe functie van toepassing.

- 4.2. De werknemers die niet geslaagd waren voor het taalexamen in hun oude functie op het moment waarop ze definitief aangesteld worden in een nieuwe functie verbonden aan een functieklasse (momenteel de bediende- en kaderfuncties) waarin geslaagd zijn voor het taalexamen een vereiste is, zullen enkel evolueren volgens anciënniteit in het barema verbonden aan hun nieuwe functie. Hun evolutie in de Vlakke Loopbaan zal ingaan van zodra ze geslaagd zijn voor het taalexamen dat vereist is in hun nieuwe functie.
- 4.3. Het baremaloon kan stijgen tot het maximum van het barema verbonden aan de nieuwe functie. Derhalve is er geen enkele stijging meer mogelijk als er een looncomplement toegepast wordt (cf. punt 3.5).
- 4.4. In geval van verandering van barema naar aanleiding van de definitieve aanstelling, fungeert de datum van aankomst in het nieuwe barema als vertrekpunt voor de evolutie in de Vlakke Loopbaan.

Als de werknemer echter al bezoldigd wordt in een barema dat overeenstemt met of hoger is dan klasse 4B vóór zijn definitieve aanstelling in de nieuwe functie, dan zal er rekening gehouden worden met de reeds verlopen termijn in zijn vorige barema.

5. Verandering van statuut

De werknemers die het oude statuut hebben gaan over naar het nieuwe statuut op het moment waarop ze definitief aangesteld worden in een nieuwe functie in een andere personeelscategorie (d.w.z. transfer tussen de categorieën arbeiders < > bedienden < > kaderleden) als ze niet geslaagd zijn voor het taalexamen op de dag voor hun definitieve aanstelling.

6. Nieuwe aanstelling in hetzelfde re-integratietraject

Ingeval er een nieuwe definitieve aanstelling plaatsvindt, en dit nog steeds in de context van het re-integratietraject, gebeurt de positionering in het barema van de nieuwe functie met inachtneming van het loonniveau op de dag voor de eerste definitieve aanstelling en volgens de modaliteiten die omschreven zijn in de onderhavige bijlage 3 (en zijn subbijlagen) bij de cao.

7. Nieuwe aanstelling na een re-integratietraject

- 7.1. De onderhavige conventionele regels zijn niet van toepassing op de veranderingen van functie, om welke reden dan ook, buiten een re-integratietraject.
- 7.2. In geval van een latere verandering van functie, buiten een re-integratietraject, zal de werkgever rekening houden met de positioneringsmodaliteiten die eerder toegepast werden in overeenstemming met de geldende conventionele regels naar aanleiding van een definitieve medische ongeschiktheid, met name om een eventuele dubbele toekenning van loonelementen die eerder zouden geïntegreerd geweest zijn in de brutobezoldiging van de werknemer te vermijden.

Voorbeeld:

Aangezien de premie van sociale programmatie en de brigadierspremie geïntegreerd werden bij de positionering in het barema van de functie van definitieve aanstelling, zal hier rekening mee gehouden worden ingeval de werknemer opnieuw recht zou hebben om deze te genieten, en dit om een dubbele toekenning te vermijden.

- 7.3. In geval van verandering naar een functie van een niveau lager dan of gelijk aan het niveau van de functie die uitgeoefend wordt op de dag voor een definitieve aanstelling (in het kader van een re-integratietraject), zal de conventionele verhoging waarop de werknemer recht heeft, in het kader van de (versnelde) promotie of uitbreiding, toegepast worden op zijn laatste maandelijkse brutobezoldiging, exclusief eventueel looncomplement toegekend naar aanleiding van zijn re-integratie.

Voorbeeld:

De werknemer die ongeschikt verklaard werd voor zijn functie in klasse 5 en geheroriënteerd werd naar een functie in klasse 4B, zal in geval van versnelde promotie naar een functie in klasse 5 een conventionele verhoging krijgen berekend op zijn maandelijkse brutobezoldiging op de dag voor zijn versnelde promotie (d.w.z. zijn maandelijks brutoloon waarin eventuele premies geïntegreerd werden), exclusief looncomplement.

In voorkomend geval zal het looncomplement dat de werknemer genoot in het kader van zijn definitieve aanstelling als gevolg van zijn medische ongeschiktheid (hetzij vóór zijn versnelde promotie) aangepast worden:

- *Als het nieuwe bruto baremaloon (verbonden aan de versnelde promotie) hoger is dan het oude bruto bezoldigingsniveau, d.w.z. het maandelijkse brutoloon verhoogd met het looncomplement dat van kracht was op de dag voor de versnelde promotie, zal het looncomplement stopgezet worden op de datum van de versnelde promotie.*
- *Als het nieuwe bruto baremaloon (na versnelde promotie) lager is dan het oude bruto bezoldigingsniveau, d.w.z. het maandelijkse brutoloon verhoogd met het looncomplement dat van kracht was op de dag voor de versnelde promotie, zal het looncomplement verminderd worden tot het verschil tussen het nieuwe bruto baremaloon (na versnelde promotie) en het oude bruto bezoldigingsniveau, verhoogd met het looncomplement dat van kracht was op de dag voor de versnelde promotie, en dalen in functie van de evolutie van zijn nieuwe baremaloon (2^{de} fase van versnelde promotie).*

7.4. In geval van verandering naar een functie van een niveau hoger dan het niveau van de functie die uitgeoefend wordt op de dag voor een definitieve aanstelling (in het kader van een re-integratietraject), zal de conventionele verhoging waarop de werknemer recht heeft, toegepast worden op zijn laatste brutobezoldiging, met inbegrip van een eventueel looncomplement toegekend naar aanleiding van zijn re-integratie.

Voorbeeld:

De werknemer die ongeschikt verklaard werd voor zijn functie in klasse 5 en geheeroriënteerd werd naar een functie in klasse 4B, zal in geval van versnelde promotie naar een functie in klasse 6, een conventionele verhoging krijgen berekend op zijn maandelijkse brutobezoldiging, verhoogd met een eventueel looncomplement, op de dag voor zijn versnelde promotie. Het looncomplement dat de werknemer genoot in het kader van zijn definitieve aanstelling als gevolg van zijn medische ongeschiktheid zal stopgezet worden.

8. Voorbeelden (gebaseerd op de barema's, premies, toelagen, ... zoals van kracht op 07/05/2018, datum van ondertekening van de cao waarvan deze bijlage deel uitmaakt)

1) Chauffeur aangesteld in een technische functie gelimiteerd tot barema 9

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	Barema en trap op de definitieve aanstellingsdatum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon
Voorbeeld	b. 1.70 trap 19	€ 2.669,17 (*)	b. 7.30 trap 15	€ 2.682,57 (*)

(*) De haard- of standplaatsstoelage wordt zowel in de oude als de nieuwe functie toegepast.

2) Monitor rijdend personeel (niet benoemd in vast verband) aangesteld in een technische functie gelimiteerd tot barema 9

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	Barema en trap op de definitieve aanstellingsdatum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon
Voorbeeld	b. 1.75 trap 19	€ 2.871,32 (*)	b. 9 (**) trap 29	€ 2.890,51 (*)

(*) De haard- of standplaatsstoelage wordt zowel in de oude als de nieuwe functie toegepast.

(**) Aangezien het baremaloon bereikt op de dag voor de definitieve aanstelling meer bedraagt dan het maximum van barema 7.30 (= € 2.858,00), in dit geval het barema dat overeenstemt met barema 1.75, wordt het nieuw maandelijks brutoloon gepositioneerd in het eerste hogere barema dat de positionering mogelijk maakt, hetzij barema 9.

3) Monitor-Instructeur rijdend personeel (benoemd in vast verband) aangesteld in een technische functie gelimiteerd tot barema 9

a) Werknemer met minder dan 25 jaar MIVB-anciënniteit die niet medisch ongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	Barema en trap op de definitieve aanstellingsdatum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon	+ Looncomplement	Nieuw maandelijks brutoloon
Voorbeeld	b. 1.89 trap 20	€ 3.171,00 (*)	b. 9 trap 31	€ 2.911,63	+ € 143,91 (limiet = maximum van b. 19) (**)	€ 3.055,54 (*)

(*) De haard- of standplaatsstoelage wordt zowel in de oude als de nieuwe functie toegepast.

(**) Het complement stemt overeen met het verschil tussen € 3.055,54 (= maximum van het barema 19) en het nieuw maandelijks bruto baremaloon.

b) Werknemer met ten minste 25 jaar MIVB-anciënniteit of die medisch ongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	Barema en trap op de definitieve aanstellingsdatum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon	+ Looncomplement	Nieuw maandelijks brutoloon
Voorbeeld	b. 1.89 trap 20	€ 3.171,00 (*)	b. 9 trap 31	€ 2.911,63	€ 259,37 (limiet = laatste maandelijks brutoloon)	€ 3.171,00 (*)

(*) De haard- of standplaatstoelage wordt zowel in de oude als de nieuwe functie toegepast.

(**) Het complement stemt overeen met het verschil tussen € 3.171,00 (= het laatste maandelijks brutoloon) en het nieuwe maandelijks bruto baremaloon.

4) Brigadier aangesteld in een technische functie gelimiteerd tot barema 19

a) Werknemer met minder dan 25 jaar MIVB-anciënniteit die niet medisch ongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	+ Premie van sociale programmatie	+ Brigadierspremie	Barema en trap op de definitieve aanstellingsdatum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon	+ Looncomplement
Voorbeeld	b. 21.00 trap 6	€ 2.809,05	€ 2.809,05 + € 70,53 € 2.879,58	€ 2.879,58 + € 24,84 € 2.904,42 (*)	b. 9 trap 31	€ 2.911,63 (*)	/

(*) De haard- of standplaatstoelage wordt zowel in de oude als de nieuwe functie toegepast.

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	+ Premie van sociale programmatie	+ Brigadierspremie	Barema en trap op de definitieve aanstellingsdatum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon	+ Looncomplement	Nieuw maandelijks brutoloon
Voorbeeld	b. 21.00 trap 24	€ 3.180,51	€ 3.180,51 + € 70,53 € 3.251,04	€ 3.251,04 + € 24,84 € 3.275,88 (*)	b. 19 trap 31	€ 3.055,54	€ 156,32 (limiet = maximum van b. 20) (**)	€ 3.211,86 (*)

(*) De haard- of standplaatstoelage wordt zowel in de oude als de nieuwe functie toegepast.

(**) Het complement stemt overeen met het verschil tussen € 3.211,86 (= maximum van barema 20) en het nieuwe maandelijks bruto baremaloon.

b) Werknemer met ten minste 25 jaar MIVB-anciënniteit of die medisch ongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	+ Premie van sociale programmatie	+ Brigadierspremie	Barema en trap op de definitieve aanstellingsdatum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon	+ Looncomplement	Nieuw maandelijks brutoloon
Voorbeeld	b. 21.00 trap 24	€ 3.180,51	€ 3.180,51 + € 70,53 € 3.251,04	€ 3.251,04 + € 24,84 € 3.275,88 (*)	b. 19 trap 31	€ 3.055,54	€ 220,34 (limiet = laatste maandelijks brutoloon) (**)	€ 3.275,88 (*)

(*) De haard- of standplaatstoelage wordt zowel in de oude als de nieuwe functie toegepast.

(**) Het complement stemt overeen met het verschil tussen € 3.275,88 (= het laatste maandelijks brutoloon) en het nieuwe maandelijks bruto baremaloon.

5) Onderhoudsmedewerker BUM niveau 1 + Rijden met reizigers aangesteld in een functie van Metrobestuurder

a) Werknemer met minder dan 25 jaar MIVB-anciënniteit die niet medisch ongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	Barema en trap op de definitieve aanstellingsdatum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon	+ Looncomplement	Nieuw maandelijks brutoloon
Voorbeeld	b. 20.05 trap 22	€ 3.135,49 (*)	b. 1.80 (**) trap 31	€ 2.922,21	€ 137,51 (limiet = maximum van b. 1.9) (***)	€ 3.059,72 (*)

(*) De haard- of standplaatstoelage wordt zowel in de oude als de nieuwe functie toegepast.

(**) De werknemer in dit voorbeeld was niet geslaagd voor het taalexamen op het moment van zijn definitieve aanstelling en voldoet dus niet aan de voorwaarden om toegang te krijgen tot barema 1.9.

(***) Het complement stemt overeen met het verschil tussen € 3.059,72 (= maximum van barema 1.9) en het nieuwe maandelijks bruto baremaloon.

b) Werknemer met ten minste 25 jaar MIVB-anciënniteit of die medisch ongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	Barema en trap op de definitieve aanstellingsdatum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon	+ Looncomplement	Nieuw maandelijks brutoloon
Voorbeeld	b. 20.05 trap 27	€ 3.264,73 (*)	b. 1.80 (**) trap 31	€ 2.922,21	€ 342,52 (limiet = laatste maandelijks brutoloon) (***)	€ 3.264,73 (*)

(*) Het maandelijks plafond van € 3.220,67 is overschreden en dus wordt de haard- of standplaatstoelage niet toegepast.

(**) De werknemer in dit voorbeeld was niet geslaagd voor het taalexamen op het moment van zijn definitieve aanstelling en voldoet dus niet aan de voorwaarden om toegang te krijgen tot barema 1.9.

(***) Het complement stemt overeen met het verschil tussen € 3.264,73 (= het laatste maandelijks brutoloon) en het nieuwe maandelijks bruto baremaloon.

6) Bestuurder aangesteld in een functie van KIOSK-verkoopsagent (functieklasse 4B)

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	Barema en trap op de definitieve aanstellingsdatum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon
Voorbeeld	b. 1.70 trap 15	€ 2.629,10 (*)	b. E0410 trap 8 (*)	€ 2.633,47 (*)

(*) Er wordt rekening gehouden van de haard- of standplaatstoelage.

7) Monitor rijdend personeel (benoemd in vast verband) aangesteld in een functie van KIOSK-verkoopsagent (functieklasse 4B)

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	Barema en trap op de definitieve aanstellingsdatum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon
Voorbeeld	b. 1.76 trap 18	€ 2.877,55 (*)	b. E0410 trap 14 (*)	€ 2.901,04 (*)

(*) Er wordt rekening gehouden van de haard- of standplaatstoelage.

8) Bediende (functieklasse 6) aangesteld in een functie van KIOSK-verkoopsagent (functieklasse 4B)

a) Werknemer met minder dan 25 jaar MIVB-anciënniteit die niet medisch ongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	Barema en trap op de definitieve aanstellings-datum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon	+ Looncomplement	Nieuw maandelijks brutoloon
Voorbeeld	b. E0630 trap 23	€ 4.101,89	b. E0440 trap 30	€ 3.764,71	€ 301,38 (limiet = max. van 1 hogere klasse) (*)	€ 4.066,09

(*) Het complement stemt overeen met het verschil tussen € 4.066,09 (= maximum van barema E0540) en het nieuwe maandelijks bruto baremaloon.

b) Werknemer met ten minste 25 jaar MIVB-anciënniteit of die medisch ongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	Barema en trap op de definitieve aanstellings-datum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon	+ Looncomplement	Nieuw maandelijks brutoloon
Voorbeeld	b. E0630 trap 23	€ 4.101,89	b. E0440 trap 30	€ 3.764,71	€ 337,18 (limiet = laatste baremaloon) (*)	€ 4.101,89

(*) Het complement stemt overeen met het verschil tussen € 4.101,89 (= het laatste maandelijks brutoloon) en het nieuwe maandelijks bruto baremaloon.

9) Monitor-Dispatcher BUM (functieklasse 7) aangesteld in een functie van Administratief assistent (functieklasse 6)

a) Werknemer met minder dan 25 jaar MIVB-anciënniteit die niet medisch ongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	Barema en trap op de definitieve aanstellings-datum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon	+ Looncomplement	Nieuw maandelijks brutoloon
Voorbeeld	b. E0750 trap 27	€ 4.915,82	b. E0640 trap 30	€ 4.431,96	€ 277,98 (limiet = maximum van b. E0740) (*)	€ 4.709,94

(*) Het complement stemt overeen met het verschil tussen € 4.709,94 (= maximum van barema E0740) en het nieuwe maandelijks bruto baremaloon.

b) Werknemer met ten minste 25 jaar MIVB-anciënniteit of die medisch ongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

Principe	Barema en trap van toepassing op de dag voor de definitieve aanstellingsdatum	Maandelijks bruto baremaloon	Barema en trap op de definitieve aanstellings-datum	Nieuw maandelijks bruto baremaloon	+ Looncomplement	Nieuw maandelijks brutoloon
Voorbeeld	b. E0750 trap 27	€ 4.915,82	b. E0640 trap 30	€ 4.431,96	€ 483,86 (limiet = laatste baremaloon) (*)	€ 4.915,82

(*) Het complement stemt overeen met het verschil tussen € 4.915,82 (= het laatste maandelijks brutoloon) en het nieuwe maandelijks bruto baremaloon.

SUBBIJLAGE 1 – Lijst van de specifieke beroepen

Arbeiders – Rijdend personeel	Barema's rijdend personeel + supplement (waarden sinds 01.07.2017)						
Monitor benoemd in vast verband	1.56	1.66	1.76	1.86	1.96		228,41 €
Monitor niet benoemd in vast verband	1.55	1.65	1.75	1.85			202,14 €
Monitor-instructeur benoemd in vast verband	1.59	1.69	1.79	1.89	1.99		386,03 €
Monitor-instr. niet benoemd in vast verband	1.58	1.68	1.78	1.88			359,76 €
Mon. ACB – Matag benoemd in vast verband	1.54	1.64	1.74	1.84	1.94		175,87 €
Mon. ACB – Matag niet benoemd in vast verband	1.54	1.64	1.74	1.84			175,87 €
Arbeiders – Technisch	Technische barema's + 5%						
Onderhoudmedewerker BUM niveau 1 + rijden met reizigers							
Referentiemedewerker BUM niveau 2-3	5.15	6.15	7.15	7.35	9.05	19.05	20.05
Onderhoudmedewerker en werken aan Sporen Matra – Werktreinen INFRA							
	Technische barema's + 7,5%						
Onderhoudmedewerker BUM niveau 1 + rijden met reiziger en depanneren op de lijn	5.17	6.17	7.17	7.37	9.07	19.07	20.07
Bedienden							
Monitor-Diagnostiek BUM (kl. 7)	Positionering op de hogere baremaschaal E0720 – E0730 – E0740 – E0750						

SUBBIJLAGE 2 – Lijst van de gelimiteerde functies

- **Funcities gelimiteerd tot barema 9 en tot de kwalificatie van 1^{ste} Geschoolde Arbeider**
 - Wasser Bus / Tram, Voorbereidingsmedewerker Metro, Schoonmaker Lokalen
 - Onderhoudsmedewerker Visuele Identiteit Metro
 - Postal Operator
 - Statisticus, Statisticus-Enquêteur

- **Funcities gelimiteerd tot barema 19 en tot de kwalificatie van Keurarbeider**
 - Onthaalmedewerker
 - Multimodale medewerker
 - Agent Logistiek en Ondersteuning – Vervoerbewijzen
 - Ondersteuningsagent– Afdrukken van plannen