



ERRATUM

**Sous-commission paritaire du transport urbain
et régional de la Région de Bruxelles-Capitale**

**CCT n° 149458/CO/328.03
du 27/11/2018**

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 6, second alinéa de la CCT, « mars » doit être remplacé par « **maart** ».

Correction du texte français :

- A l'annexe, point 2., le texte doit être corrigé comme suit : « Le CLI évolue chaque semaine. Il faut tenir compte des prestations effectives et des absences assimilées (hors heures supplémentaires volontaires). Il faut comparer par rapport à 39/40 heures; ces heures peuvent venir en positif (si au-dessus de 39/40 heures) ~~et~~ ou en négatif (si en-dessous de 39/40 heures). ».
- Dans le tableau de l'annexe « Exemple (sur base d'un contrat de 40h/semaine) », « Moyenne » doit être remplacé par « **Durée moyenne de travail** ».
- Dans ce même tableau « Hrs prises en c » devrait être complété comme suit « Hrs prises en **compte** ».

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor het stads- en
streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk
Gewest**

**CAO nr. 149458/CO/328.03
van 27/11/2018**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 6, tweede lid van de CAO moet, « mars » vervangen worden door « **maart** ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In de bijlage, punt 2., moet de tekst als volgt verbeterd worden : « Le CLI évolue chaque semaine. Il faut tenir compte des prestations effectives et des absences assimilées (hors heures supplémentaires volontaires). Il faut comparer par rapport à 39/40 heures; ces heures peuvent venir en positif (si au-dessus de 39/40 heures) ~~et~~ ou en négatif (si en-dessous de 39/40 heures). ».
- In het tabel van de bijlage « Exemple (sur base d'un contrat de 40h/semaine) », moet « Moyenne » vervangen worden door « **Durée moyenne de travail** ».
- In dezelfde tabel moet « Hrs prises en c » als volgt vervuldigd : « Hrs prises en **compte** ».

Correction du texte néerlandais :

- Dans le graphique suivant (dans le titre), « CIG » devrait être remplacé par « **CLI** ».
- Dans le troisième graphique, « Opbouw van de interne grens » doit être corrigé comme suit « **Opbouw** ».

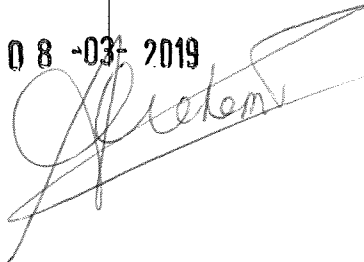
Décision du

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In de volgende grafiek (in de titel), moet « CIG » vervangen worden door « **CLI** ».
- In de derde grafiek moet « Opbouw van de interne grens » als volgt verbeterd worden : « **Opbouw** ».

Beslissing van

08-03-2019

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. Verbeke', written over a diagonal line.

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 LIMITE INTERNE ET A LA MISE EN ŒUVRE ET MODALISATION DU SYSTÈME D'HEURES SUPPLEMENTAIRES VOLONTAIRES DANS LE CADRE DE LA « LOI PEETERS »	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST MET BETREKKING TOT DE INTERNE GRENS EN DE IMPLEMENTATIE EN DE MODALITEITEN VAN HET SYSTEEM VAN VRIJWILLIGE OVERUREN IN HET KADER VAN DE "WET PEETERS"

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 loi concernant le travail faisable et maniable du 5 mars 2017 (dite « Loi Peeters ») a adapté certaines dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

La présente CCT s'inscrit dans le cadre de cette Loi Peeters et tend à :

1. préciser la période de référence et la limite interne applicables au personnel visé ;
2. mettre en œuvre et modaliser le système des heures supplémentaires « volontaires » prévu à l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur 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

Tussen de vzw 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

De wet betreffende werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017 (de zogenaamde "Wet Peeters") heeft sommige bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971 gewijzigd.

De onderhavige CAO past in het kader van deze Wet Peeters en strekt ertoe:

1. de referteperiode en de interne grens van toepassing op het bedoelde personeel vast te stellen;
2. het systeem van de "vrijwillige" overuren, voorzien in artikel 25bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, te implementeren en de modaliteiten hiervan te bepalen.

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

Régional de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'ensemble de son personnel à l'exception :

- du personnel à temps partiel dans le cadre d'un crédit-temps, congé thématique et mi-temps médical (en ce compris les accidents du travail) ;
- du personnel en horaire souple ; et
- du personnel employé, cadre et cadre de direction, non-soumis au badgeage.

[Commentaires :

La faisabilité de l'application des dispositions visées par la présente convention au personnel en horaire souple sera examinée ultérieurement.]

Article 2 – Objet

La présente CCT porte sur la période de référence, la limite interne et sur les modalités particulières attachées au système des heures supplémentaires « volontaires » tel que prévu à l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Article 3 – Définitions

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

1. La durée du travail est le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur et dont il ne peut disposer librement.
2. La période de référence se comprend comme la période à l'échéance de laquelle la durée hebdomadaire moyenne applicable doit être respectée.
3. La limite interne de la durée du travail est le nombre maximum d'heures de dépassement de la limite hebdomadaire normale de travail à l'intérieur de la période de référence en vigueur qui doivent encore faire l'objet d'une récupération ou qui ont été prises dans le cadre des heures supplémentaires volontaires à l'exception du nombre d'heures supplémentaires volontaires qui ne doit pas être pris en compte (conformément à l'article 26bis, §1bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).
4. Les heures supplémentaires « volontaires » sont, au sens de l'article 25bis de la loi du 16

Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt en op al zijn personeelsleden, met uitzondering van:

- het personeel dat deeltijds werkt in het kader van een tijdskrediet, thematisch verlof en medisch halftijdse tewerkstelling (ook naar aanleiding van een arbeidsongeval);
- het personeel met een glijdend uurrooster; en
- de bedienden, kaderleden en directiekaderleden, die niet prikken.

[Opmerking:

Er zal later onderzocht worden of het haalbaar is om de bepalingen van de onderhavige overeenkomst toe te passen op het personeel met een glijdend uurrooster.]

Artikel 2 – Voorwerp

De onderhavige CAO heeft betrekking op de referteperiode, de interne grens en de bijzondere modaliteiten verbonden aan het systeem van de "vrijwillige" overuren zoals voorzien in artikel 25bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 3 – Definities

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

1. De arbeidsduur is de tijd gedurende dewelke de werknemer ter beschikking van de werkgever staat en waarover hij niet vrij kan beschikken.
2. De referteperiode is de periode na afloop waarvan de toepasselijke gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet nageleefd zijn.
3. De interne grens van de arbeidsduur is het maximale aantal uren van overschrijding van de normale wekelijkse arbeidsduurgrens binnen de toepasselijke referteperiode dat nog moet ingehaald worden of dat opgenomen werd in het kader van de vrijwillige overuren met uitzondering van het aantal vrijwillige overuren dat niet moet meegeteld worden (in overeenstemming met artikel 26bis, §1bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971).
4. De "vrijwillige" overuren zijn, in de zin van artikel 25bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, de

mars 1971 sur le travail, les heures qui dépassent la durée normale de travail à temps plein et qui sont prestées sur demande de l'employeur et avec l'accord exprès préalable du travailleur moyennant le paiement d'un sursalaire mais sans récupération (pas d'octroi de repos compensatoire).

I. TEMPS DE TRAVAIL

Article 4 – Durée du temps de travail à temps plein

Conformément à la loi du 16 mars 1971, la durée hebdomadaire moyenne du temps de travail en vigueur dans l'entreprise est fixée à 39 ou 40 heures par semaine moyennant l'octroi de jours de réduction du temps de travail.

Toutefois, en application de l'arrêté royal du 7 décembre 1967 relatif à la durée du travail des ouvriers occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire nationale des tramways, trolleybus et autobus urbains, le personnel de conduite peut travailler jusqu'à 10 heures par jour et 50 heures par semaine ce pour autant que la durée hebdomadaire moyenne à l'issue de la période de référence soit égale à 40 heures.

Article 5 – Période de référence

En application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et dans le respect de la directive 2003/88/CE (application des dispositions des articles 18 et 19, conformément aux articles 17, 2 et 3 c) de la directive), la période de référence applicable au personnel visé à l'article 1 de la présente convention collective de travail, est fixée à une année (12 mois).

Pour le bon ordre, les parties précisent que, conformément à la convention collective de travail du 30 juin 2004 relative à l'annualisation du temps de travail des agents de conduite (n° d'enregistrement 116054/CO/328.03), pour le personnel de conduite occupé à temps plein, la période de référence est également d'une année, conformément aux règles prévues par cette CCT.

[Commentaires : La période de référence visée aux paragraphes ci-dessus ne concerne pas la période

uren die de normale voltijdse arbeidsduur overschrijden en die gepresteerd worden op verzoek van de werkgever en met het uitdrukkelijk voorafgaand akkoord van de werknemer. Voor deze uren wordt een overloon betaald, maar ze worden niet ingehaald (geen toekenning van inhaalrust).

I. ARBEIDSTIJD

Artikel 4 – Duur van de voltijdse arbeidstijd

In overeenstemming met de wet van 16 maart 1971 is de gemiddelde wekelijkse duur van de arbeidstijd die van kracht is in de onderneming vastgesteld op 39 of 40 uur per week, met toekenning van arbeidsduurverminderingdagen.

Echter, in toepassing van het koninklijk besluit van 7 december 1967 betreffende de arbeidsduur van de werklieden tewerkgesteld in de ondernemingen welke onder het Nationaal Paritair Comité voor de stadstramwegen, -rolleybussen en -autobussen ressorteren, mag het rijdend personeel tot 10 uur per dag en 50 uur per week werken voor zover de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur na afloop van de referteperiode gelijk is aan 40 uur.

Artikel 5 – Referteperiode

In toepassing van artikel 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en met inachtneming van de richtlijn 2003/88/CE (toepassing van de bepalingen van de artikelen 18 en 19, in overeenstemming met de artikels 17, 2 en 3 c) van de richtlijn), is de referteperiode die van toepassing is op het personeel bedoeld in artikel 1 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vastgesteld op één jaar (12 maanden).

De partijen verduidelijken voor de goede orde dat, in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2004 met betrekking tot de berekening op jaarbasis van de werktijd van de bestuurders (registratienr. 116054/CO/328.03), de referteperiode voor het voltijds rijdend personeel eveneens een jaar bedraagt, in overeenstemming met de in deze CAO voorziene regels.

[Opmerking: De in de voorgaande paragrafen bedoelde referteperiode betreft niet de berekeningsperiode voor

de calcul pour les heures supplémentaires volontaires, cette période étant définie et détaillée à l'article 8 de la présente CCT.]

de vrijwillige overuren. Deze periode wordt gedefinieerd en gedetailleerd omschreven in artikel 8 van de onderhavige CAO.]

II. LIMITE INTERNE DU TEMPS DE TRAVAIL

II. INTERNE GRENS VAN DE ARBEIDSTIJD

Article 6 – Notion de limite interne

Artikel 6 – Begrip interne grens

La limite interne de la durée de travail est le nombre maximum d'heures de dépassement de la limite hebdomadaire normale de travail à l'intérieur de la période de référence en vigueur qui doivent encore faire l'objet d'une récupération ou qui ont été prises dans le cadre des heures supplémentaires volontaires à l'exception du nombre d'heures supplémentaires volontaires qui ne doit pas être pris en compte.

De interne grens van de arbeidstijd is het maximale aantal uren van overschrijding van de normale wekelijkse arbeidstijdgrens binnen de toepasselijke referentieperiode dat nog moet ingehaald worden of dat opgenomen werd in het kader van de vrijwillige overuren met uitzondering van het aantal vrijwillige overuren dat niet moet meegeteld worden.

Conformément à la possibilité laissée à l'article 26bis, §1bis, alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les parties conviennent de porter la limite interne à 203 heures.

In overeenstemming met de mogelijkheid genoemd in artikel 26bis, §1bis, 2^{de} lid van de Arbeidswet van 16 ~~maars~~ 1971, komen de partijen overeen om de interne grens te verhogen tot 203 uur.

La limite interne prévue par la présente convention prévaut sur celle prévue à l'article 5.1 de la convention collective de travail relative aux heures supplémentaires du 14 novembre 2007, pour autant que besoin.

De interne grens voorzien in de onderhavige overeenkomst primeert boven de interne grens voorzien in artikel 5.1 van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de overuren van 14 november 2007, voor zover nodig.

Les modalités pratiques liées à la limite interne et à son suivi, sont reprises en annexe 1.

De praktische modaliteiten met betrekking tot de interne grens en de opvolging ervan zijn opgenomen in bijlage 1.

Article 7 – Jours de repos compensatoire avant le dépassement de la limite interne

Artikel 7 – Inhaalrustdagen vóór overschrijding van de interne grens

A aucun moment dans le courant de la période de référence, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de plus de 203 heures la durée moyenne de travail autorisée. Une fois cette limite de 203 heures atteinte, le travailleur ne pourra plus dépasser la durée hebdomadaire de travail avant que le cumul de la limite interne (=CLI, voir annexe) ne soit diminué au moyen d'une planification adaptée ou de l'octroi de repos, conformément à ce qui est prévu à l'annexe à la présente CCT.

Op geen enkel moment gedurende de referentieperiode mag de totale duur van het gepresteerde werk de toegestane gemiddelde arbeidstijd overschrijden met meer dan 203 uur. Zodra deze grens van 203 uur bereikt is, mag de werknemer de wekelijkse arbeidstijd niet meer overschrijden voordat de opbouw van de interne grens (=CLI, zie bijlage) verminderd wordt door middel van een aangepaste planning of de toekenning van rust, conform wat voorzien is in de bijlage aan huidige CAO.

Ce repos compensatoire devra correspondre à un jour pendant lequel le travailleur aurait normalement dû travailler (= planification de travail prévue).

Deze inhaalrust moet overeenstemmen met een dag waarop de werknemer normaal zou moeten gewerkt hebben (= voorziene werkplanning).

III. INSTAURATION DU SYSTÈME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES « VOLONTAIRES »

Article 8 – Instauration du système d'heures supplémentaires « volontaires »

La Loi Peeters a inséré dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail un article 25bis. En application de cet article, les limites normales de la durée du travail peuvent être dépassées, notamment, en demandant à un travailleur de prêter en principe maximum 100 heures supplémentaires volontaires par année civile moyennant accord préalable du travailleur, et uniquement dans la mesure où l'employeur souhaite faire prêter ces heures.

8.1. Nombre d'heures autorisées :

Il est convenu de mettre en place un système d'heures supplémentaires « volontaires ».

Le nombre d'heures qui pourra être presté, à ce titre, est porté à 240 heures, ceci conformément à l'article 25bis, alinéa 2 de la loi précitée.

8.2. Par ailleurs, parmi ces 240 heures supplémentaires volontaires et conformément à l'article 26bis, §1bis, alinéa 3 de la loi précitée, 60 heures n'entreront pas en compte pour le respect de la limite interne telle que prévue à l'article 6 de la présente convention collective de travail.

8.3. Conditions à remplir pour entrer ou se maintenir dans le système des heures supplémentaires « volontaires » :

Le travailleur qui souhaite entrer ou se maintenir dans le système des heures supplémentaires « volontaires » doit se faire connaître en remettant à son employeur un accord préalable pour la prestation d'heures supplémentaires « volontaires », selon les modalités légales applicables. Des heures supplémentaires volontaires ne seront prestées qu'à la demande de l'employeur et pour répondre aux demandes exprimées par les nécessités du service.

8.4. Ces heures ne pourront être prestées que moyennant le respect de la durée du repos journalier et du repos hebdomadaire.

III. INVOERING VAN HET SYSTEEM VAN DE "VRIJWILLIGE" OVERUREN

Artikel 8 – Invoering van het systeem van "vrijwillige" overuren

De Wet Peeters heeft een artikel 25bis toegevoegd aan de Arbeidswet van 16 maart 1971. In toepassing van dit artikel, mogen de normale grenzen van de arbeidsduur overschreden worden, met name door aan een werknemer te vragen om in principe maximaal 100 vrijwillige overuren per kalenderjaar te presteren, na voorafgaand akkoord van de werknemer en uitsluitend indien de werkgever deze uren wenst te laten presteren.

8.1. Toegestaan aantal uren:

Er wordt overeengekomen om een systeem van "vrijwillige" overuren in te voeren.

Het aantal uren dat in dit opzicht mag gepresteerd worden is 240 uur, in overeenstemming met artikel 25bis, lid 2 van de voornoemde wet.

8.2. Bovendien worden, van deze 240 vrijwillige overuren en in overeenstemming met artikel 26bis, §1bis lid 3 van de voornoemde wet, 60 uren niet meegeteld voor de inachtneming van de interne grens zoals voorzien in artikel 6 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

8.3. Te vervullen voorwaarden om in het systeem van de "vrijwillige" overuren te stappen of te blijven:

De werknemer die in het systeem van de "vrijwillige" overuren wenst te stappen of te blijven moet zich kenbaar maken door aan zijn werkgever een voorafgaand akkoord te bezorgen voor het presteren van "vrijwillige" overuren, volgens de wettelijke modaliteiten van toepassing. Er worden slechts vrijwillige overuren gepresteerd op verzoek van de werkgever en om te voldoen aan verzoeken die voortvloeien uit de noden van de dienst.

8.4. Deze uren kunnen enkel gepresteerd worden op voorwaarde dat de duur van de dagelijkse en wekelijkse rust in acht genomen wordt.

IV. DISPOSITIONS FINALES

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 – Entrée en vigueur

La présente CCT entre en vigueur le 27/11/2018.

[Commentaires :

1. Les outils permettant le suivi de la période de référence et la vérification de la limite interne, telles que mentionnées et/ou adaptées dans la présente CCT, devront faire l'objet de modifications techniques pour prendre ces adaptations en compte.
2. La période de référence d'une année prévue à l'article 5 de la présente CCT, correspond à la période de référence telle que définie dans la CCT du 30 juin 2004 relative à l'annualisation du temps de travail des agents de conduite (n° d'enregistrement 116054/CO/328.03), cette notion étant étendue au personnel visé par la présente CCT.]

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée.

Article 11 – Dénonciation

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

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

La partie qui prend l'initiative de dénoncer la présente CCT est tenue d'en préciser les motifs et de formuler une proposition de nouveau texte.

IV. SLOTBEPALINGEN

Artikel 9 – Sociale vrede

De partijen en hun mandatarissen zullen ervan afzien om voor de duur van deze 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 – Inwerkingtreding

De onderhavige CAO treedt in werking op 27/11/2018.

[Opmerkingen:

1. De middelen voor de opvolging van de referentieperiode en de controle van de interne grens, zoals vermeld en/of aangepast in de onderhavige CAO, zullen technische wijzigingen moeten ondergaan om met deze aanpassingen rekening te kunnen houden.
2. De referentieperiode van een jaar voorzien in artikel 5 van de onderhavige CAO, stemt overeen met de referentieperiode zoals bepaald in de CAO van 30 juni 2004 met betrekking tot de berekening op jaarbasis van de werktijd van de bestuurders (registratienr. 116054/CO/328.03). Dit begrip wordt uitgebreid naar de personeelsleden die onderworpen zijn aan de onderhavige CAO.]

De onderhavige CAO wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Artikel 11 – Opzegging

Elke ondertekenende partij kan de onderhavige CAO of een deel ervan opzeggen met een opzegtermijn van drie maanden betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bij per post aangetekend schrijven.

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

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

Article 12 – Enregistrement

La présente CCT sera déposée par le Président de la SCP au Greffe du service des relations collectives du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de son enregistrement.

La force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

Faite à Bruxelles, le 27 novembre 2018
en 5 exemplaires.

Artikel 12 – Registratie

De onderhavige CAO 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.

De algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit zal gevraagd worden.

Gedaan te Brussel, op 27 november 2018
in 5 exemplaren.

**ANNEXE à la CCT relative à la limite interne et à la mise en œuvre et modalisation
du système des heures supplémentaires volontaires dans le cadre de la « Loi
Peeters » : note explicative.**

La présente note a pour objectif de clarifier et de vulgariser certaines notions utilisées dans le texte de la CCT et dans les textes légaux.

1. Limite interne :

La limite interne est le nombre maximum (plafond) d'heures de dépassement autorisé par rapport à la durée hebdomadaire. Cette durée est de 39 ou 40 heures selon le type de contrat.

En effet, l'objectif de la limite interne est d'éviter une trop grande accumulation de dépassements de la durée hebdomadaire normale de travail à récupérer.

Cette limite est fixée à 203 heures pour toutes les populations visées par la CCT.

Une fois la limite interne atteinte, le travailleur ne pourra plus dépasser la durée hebdomadaire de travail avant de se voir octroyer des services de moins de 39/40 heures/semaine ou des récupérations.

Il est possible d'atteindre plusieurs fois la limite interne sur la période de référence.

Pour vérifier qu'il n'y a pas de dépassement de la limite interne, il faut tenir compte du cumul de la limite interne (CLI) et des HSVL (heures supplémentaires volontaires prise en compte dans le calcul de la limite).

$$\text{CLI} + \text{HSV} \leq 203 \text{ h}$$

2. Cumul de la limite interne (CLI):

Les heures effectuées en dépassement de la durée moyenne hebdomadaire normale de travail (39/40 heures) sont cumulées chaque semaine afin d'obtenir le **cumul de la limite interne (CLI)**.

Le CLI évolue chaque semaine. Il faut tenir compte des prestations effectives et des absences assimilées (hors heures supplémentaires volontaires). Il faut comparer par rapport à 39/40 heures ; ces heures peuvent venir en positif (si au-dessus de 39/40 heures) ~~et~~ ou en négatif (si en-dessous de 39/40 heures).

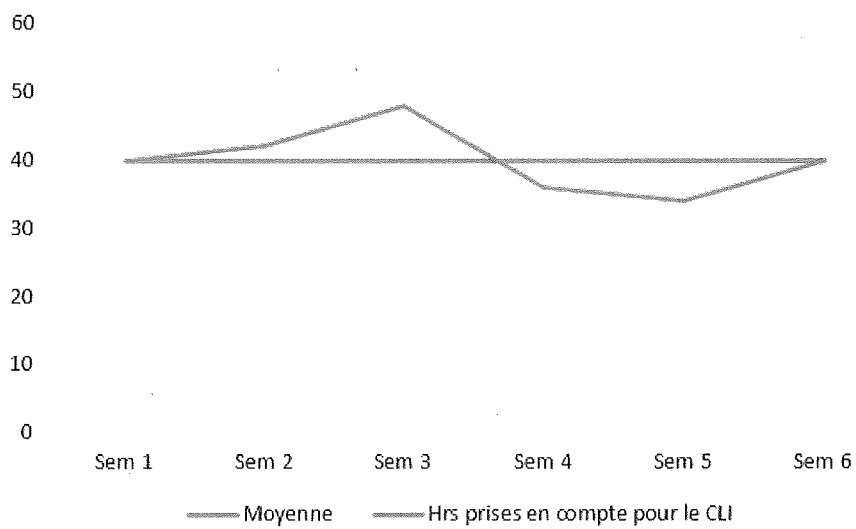
Pour les travailleurs qui ont un horaire journalier de 8h06, et donc une durée hebdomadaire de 39/40h, la comparaison se fera par rapport à 40h30 pour autant que les jours de Récupération du temps de travail (RTT) et les 3 jours de congés extra-légaux (79) complémentaires soient pris en compte dans le calcul du CLI.

Le CLI est initialisé au début de chaque période de référence.

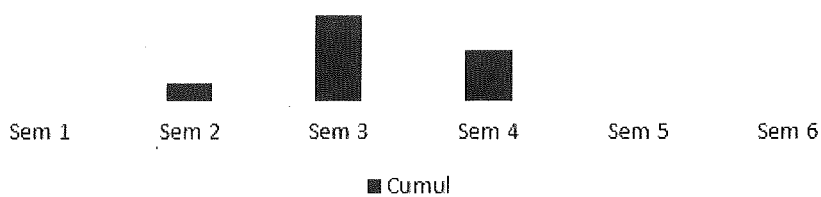
Exemple (sur base d'un contrat de 40h/semaine):

	Durée moyenne de travail			
	Moyenne	Hrs prises en compte	Différence	Cumul
• Sem 1	40	40	+0	0
• Sem 2	40	42	+2	2
• Sem 3	40	48	+8	10
• Sem 4	40	36	-4	6
• Sem 5	40	34	-6	0
• Sem 6	40	40	+0	0

Représentations graphiques du CLI par rapport à l'exemple :



Limite interne (203h)



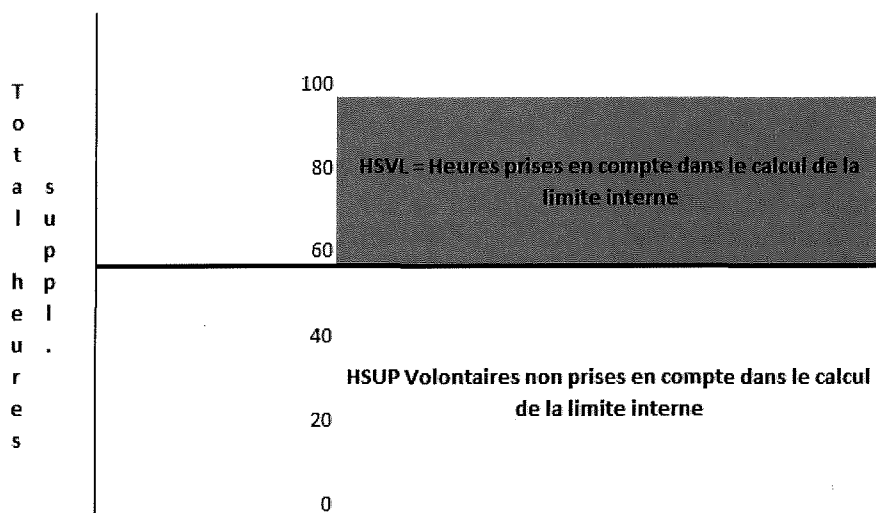
3. Les heures supplémentaires volontaires (HSV) :

Les heures supplémentaires volontaires (bien qu'elles ne soient pas récupérables) sont prises en compte pour déterminer si la limite interne de la durée du travail a été atteinte. Cette prise en compte des heures supplémentaires volontaires ne s'applique toutefois pas aux 60 premières heures volontaires.

A partir de la 61ème heure, celles-ci sont comptabilisées pour le calcul du dépassement de la limite interne (HSV_L). HSV_L ne peut jamais être en négatif.

$$\text{HSV}_L = \text{HSV} - 60 \text{ heures}$$

Exemple : un travailleur a effectué 100 heures supplémentaires volontaires. De ces 100 heures, seules 40 seront prises en considération pour vérifier s'il y a dépassement de la limite interne.



La situation du HSV_L évolue chaque semaine.

4. Comment s'assurer que le travailleur reste en dessous du plafond de la limite interne ?

Si, sur base de la planification prévue, il y a un risque de dépassement de la limite interne, le travailleur doit impérativement travailler moins de 39/40 heures sur la semaine, de manière à faire diminuer son CLI.

Le manager/service en charge de la planification du temps de travail du travailleur dispose pour cela de plusieurs possibilités :

- Planifier les services de la semaine de manière à ce que le temps de travail hebdomadaire soit inférieur à 39/40 heures : cela se fait de commun accord entre le travailleur et le responsable de la planification, en fonction des possibilités du service (déclasser/permuter pour des services courts à la conduite-surface,...)
- Placer un repos selon l'ordre de priorité suivant :
 - o Utilisation des repos réguliers (quota 93) qui sont encore libres (solde positif), c'est-à-dire que le repos régulier est à prendre mais pas encore placé ;
 - o Utilisation du pot d'heures (quota 73) ;
 - o Utilisation du repos compensatoire : code 76

La prise des heures dans les quotas 73 ou 93, dans le but de diminuer la limite interne, ne peut entraîner un négatif dans ces quotas.

BIJLAGE aan de CAO met betrekking tot de interne grens en de implementatie en de modaliteiten van het systeem van vrijwillige overuren in het kader van de «Wet Peeters»: verklarende nota.

Het doel van deze nota is om bepaalde begrippen die in de tekst van de CAO en in de wetteksten gebruikt worden, te verduidelijken en te vereenvoudigen.

1. Interne grens:

De interne grens is het maximaal toegestane aantal uren (plafond) van overschrijding van de wekelijkse duur. Deze duur bedraagt 39 of 40 uren naargelang het type contract.

Het doel van de interne grens is een te grote opeenstapeling van overschrijdingen van de normale weekduur te vermijden, deze overschrijdingen moeten immers gecompenseerd worden.

De interne grens is vastgesteld op 203 uren voor alle werknemerspopulaties die in de CAO beschreven staan.

Wanneer de interne grens bereikt wordt, zal de werknemer de wekelijkse arbeidsduur niet meer mogen overschrijden zonder eerst diensten van minder dan 39/40 uren/week of inhaalrust gekregen te hebben.

Het is mogelijk om de interne grens meermaals te bereiken binnen de referentieperiode.

Om na te gaan of de interne grens niet overschreden is, moet er rekening gehouden worden met de cumulatie van de interne grens (CLI) en de HSLV (= de vrijwillige overuren die in de berekening van de grens in aanmerking genomen worden).

$$\text{CLI} + \text{HSLV} \leq 203\text{u}$$

2. Opbouw van de interne grens (CLI):

De gepresteerde uren die de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (39/40u) overschrijden, worden elke week samengevoegd zodat men de **opbouw van de interne grens (CLI)** bekomt.

De CLI evolueert van week tot week. Er wordt daarbij rekening gehouden met de effectieve prestaties en de afwezigheden die gelijkgesteld zijn aan prestaties (met uitzondering van vrijwillige overuren). Men moet vergelijken ten opzichte van 39/40u; deze uren kunnen dus in positief (indien meer dan 39/40u) of in negatief (indien minder dan 39/40u) staan.

Voor de werknemers die een dagelijks uurrooster hebben van 8u06 en dus een wekelijkse duur van 39/40u, gebeurt de vergelijking ten opzichte van 40u30, mits de arbeidsduurvermindering (RWT) en de 3 aanvullende extrawettelijke verlofdagen (79) in aanmerking genomen worden in de berekening van de CLI.

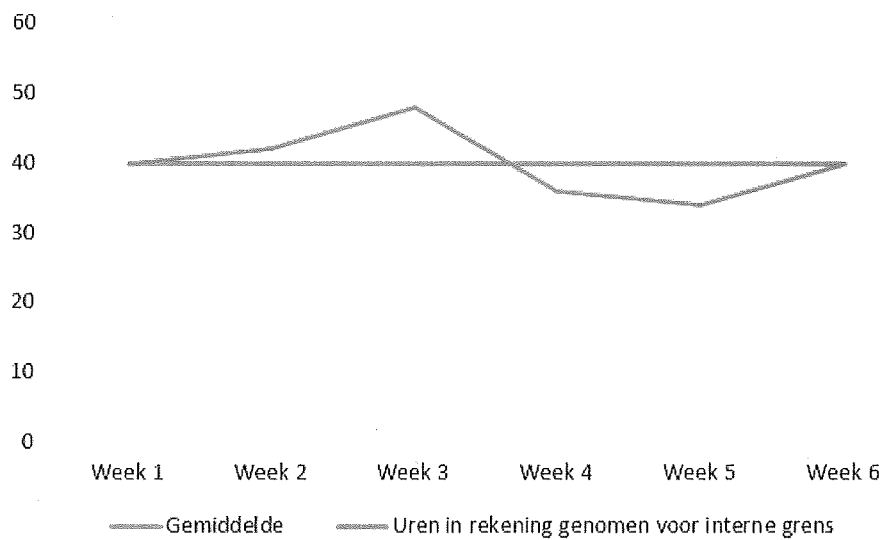
De CLI wordt aan het begin van elke referentieperiode terug op nul geplaatst.

Voorbeeld (op basis van een contract van 40u/week):

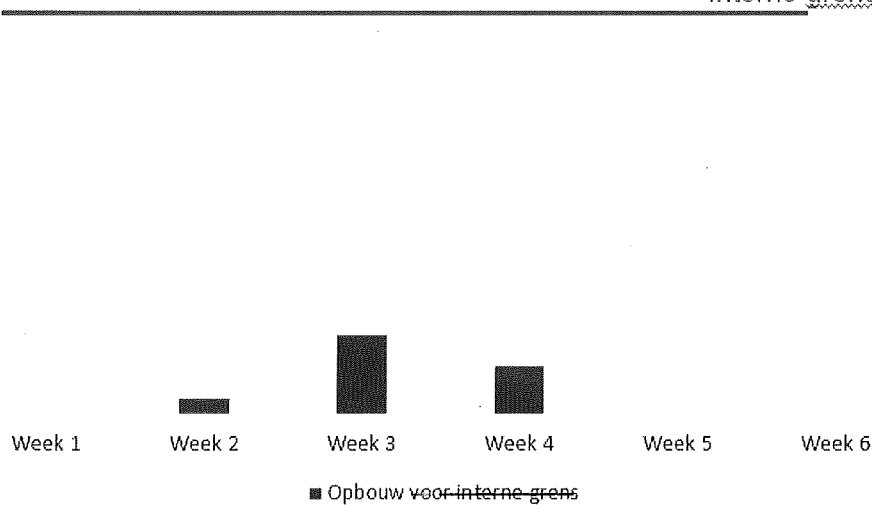
	<u>Gemiddelde</u> <u>arbeidstijd</u>	<u>Uren in rekening</u> <u>genomen</u>	<u>Verschil</u>	<u>Opbouw</u>
• <u>Week 1</u>	40	40	+0	0
• <u>Week 2</u>	40	42	+2	2
• <u>Week 3</u>	40	48	+8	10
• <u>Week 4</u>	40	36	-4	6
• <u>Week 5</u>	40	34	-6	0
• <u>Week 6</u>	40	40	+0	0

CLI

Grafiekweergave van de-GIG in het voorbeeld:



Interne grens (203u)



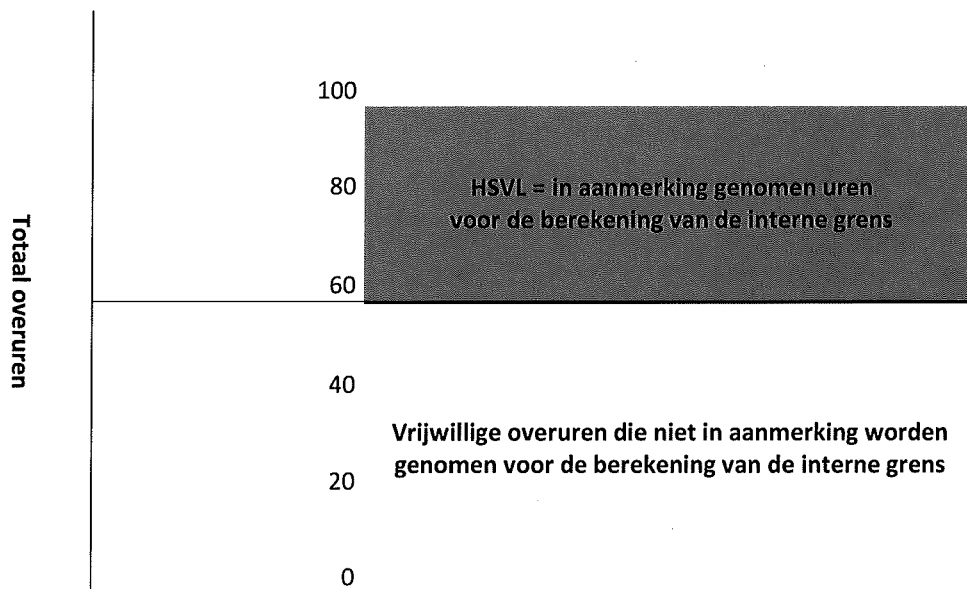
3. De vrijwillige overuren (HSV):

De vrijwillige overuren (hoewel ze niet ingehaald kunnen worden), worden in rekening genomen om te bepalen of de interne grens van de arbeidsduur bereikt werd. Hierbij worden de eerste 60 vrijwillige overuren echter niet in aanmerking genomen.

Vanaf het 61^{ste} uur worden de vrijwillige overuren opgenomen in de berekening van de overschrijding van de interne grens (HSV). HSV kan nooit negatief zijn.

$$\text{HSV} = \text{HSV} - 60 \text{ uren}$$

Voorbeeld: een werknemer heeft 100 vrijwillige overuren gepresteerd. Van deze 100 uren wordt met slechts 40 uur rekening gehouden om na te gaan of de interne grens overschreden wordt.



De situatie van de HSV evolueert van week tot week.

4. Hoe ervoor zorgen dat de medewerker onder het plafond van de interne grens blijft?

Als op basis van de voorziene planning het risico bestaat dat de interne grens overschreden wordt, is de werknemer verplicht minder dan 39/40 uur te werken in die week, om zijn CLI te doen verminderen.

De manager/dienst die verantwoordelijk is voor de planning van de werktijd van de werknemer heeft verschillende mogelijkheden:

- De wekdiensten zo plannen dat de wekelijkse arbeidstijd minder dan 39/40u bedraagt: dit gebeurt in onderling overleg tussen de werknemer en de planningsverantwoordelijke, in functie van de mogelijkheden van de dienst (inruilen voor korte diensten in de conduite-surface, ...)
- Rust inplannen, in deze volgorde van prioriteit:
 - o Gebruik van vrije geregelde rustdagen (quota 93) die nog vrij zijn (positief saldo), d.w.z. dat de geregelde rust nog genomen moet worden maar nog niet geplaatst werd;
 - o Gebruik van de urenpot (quota 73);
 - o Gebruik van de inhaalrust (code 0076)

Het opnemen van uren uit de quota 73 of 93 met als doel de interne grens te doen dalen, mag er niet toe leiden dat deze quota negatief worden.