

<b>SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE</b>	<b>PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST</b>
<b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL relative aux mesures de transition dans le cadre de l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier et qui est entré en service avant le 01/05/2021</b>	<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST met betrekking tot de overgangsmaatregelen in het kader van de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut dat in dienst getreden is vóór 01/05/2021</b>

Entre l'ASBL l'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. Omar Boujida, 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

1. La présente convention collective de travail s'appuie sur la CCT du 10/05/2019 relative aux principes de la classification des fonctions des ouvriers, la CCT du 10/05/2019 relative à l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier (ci-après appelée « La Convention »), la CCT du 10/05/2019 relative au traitement spécifique de certaines primes (ci-après appelée « CCT primes ») et la CCT du 10/05/2019 relative à des fonctions spécifiques.
2. Pour des raisons liées principalement à la simplification des systèmes, il a été convenu que le nouveau système de rémunération est applicable à l'ensemble des travailleurs ayant le statut d'ouvrier. Des mesures transitoires sont prévues pour les travailleurs déjà en

**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. Omar Boujida, 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

1. De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst steunt op de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de principes van de functieclassificatie van de arbeiders, de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut (hierna genoemd «De Overeenkomst»), de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de specifieke behandeling van bepaalde premies (hierna genoemd «CAO premies») en de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot specifieke functies.
2. Om redenen die voornamelijk te maken hebben met de vereenvoudiging van de systemen, werd er overeengekomen dat het nieuwe bezoldigingssysteem van toepassing is op alle werknemers met arbeidersstatuut. Er zijn overgangsmaatregelen voorzien voor

service la veille de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération. Ces mesures transitoires font partie intégrante du compromis trouvé entre les partenaires sociaux et ont été prévues afin de préserver certains avantages spécifiques en matière de rémunération des travailleurs en service au 30/04/2021.

3. Ces mesures transitoires consistent en différentes modalités mises en place afin d'offrir certaines garanties, notamment en matière de salaire barémique. Ces mesures, appelées « **la Garantie Carrière** » assurent aux travailleurs :

- a) Une **garantie carrière générale** relative au niveau du salaire barémique brut sur l'ensemble de la carrière restante;
- b) Une **garantie carrière particulière** relative à la pension complémentaire;
- c) Une **compensation forfaitaire de certaines primes** ;
- d) Une **compensation relative à l'introduction d'une date fixe au 1<sup>er</sup> mai pour l'évolution barémique** (c.à.d. la progression annuelle et la progression périodique).

**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 ayant le statut d'ouvrier et entrés en service avant le 01/05/2021.

Pour l'application de la présente CCT, par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail à l'employeur.

de werknemers die reeds in dienst zijn op de dag vóór de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem. Deze overgangsmaatregelen maken integraal deel uit van het compromis dat bereikt werd tussen de sociale partners en werden voorzien om bepaalde specifieke voordelen van de op 30/04/2021 reeds in dienst zijnde werknemers op het vlak van bezoldiging te vrijwaren.

3. Deze overgangsmaatregelen bestaan uit verschillende modaliteiten die bepaalde garanties bieden, in het bijzonder met betrekking tot het baremaloon. Deze maatregelen, "**Loopbaangarantie**" genoemd, verzekeren de werknemers van:

- a) Een **algemene loopbaangarantie** met betrekking tot het niveau van het bruto baremaloon tijdens het geheel van de resterende loopbaan;
- b) Een **bijzondere loopbaangarantie** met betrekking tot het aanvullend pensioen;
- c) Een **forfaitaire compensatie voor bepaalde premies**;
- d) Een **compensatie met betrekking tot de invoering van 1 mei als vaste datum voor de barema-evolutie** (d.w.z. de jaarlijkse stijging en de periodieke stijging).

**Wordt het volgende overeengekomen:**

#### **Artikel 1 – Toepassingsveld**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt en op al zijn werknemers die het arbeidersstatuut hebben en die in dienst getreden zijn vóór 01/05/2021.

Voor de toepassing van de huidige CAO wordt met « werknemers » bedoeld: het arbeiderspersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat door een arbeidsovereenkomst verbonden is met de werkgever.

Par conséquent, elle ne s'applique pas aux employés, aux cadres et au personnel de direction de l'employeur.

De plus, elle ne s'applique pas :

- Aux travailleurs occupant la fonction de « Brigadier » ou de « Moniteur-Instructeur » (cf. CCT du 10/05/2019 relative aux fonctions de « Brigadier » et de « Moniteur-Instructeur »);
- Aux travailleurs liés par un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécifique de formation et d'insertion organisé ou soutenu par le pouvoir public (comme c'est le cas par exemple pour les agents multimodaux juniors).

## Article 2 – Objet

La présente convention collective de travail porte sur les principes et les modalités de gestion des mesures transitoires applicables aux travailleurs déjà en service avant l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération.

## Article 3 - Définitions

Les termes utilisés dans la présente convention collective de travail sont définis comme suit (cf. « La Convention ») :

3.1. « Ancien système de rémunération » : le système en vigueur jusqu'au 30/04/2021.

3.2. « Système de rémunération » : le système qui permet de déterminer la rémunération mensuelle brute d'un travailleur.

Commentaire : il s'agit du « nouveau » système de rémunération en vigueur à partir du 01/05/2021.

3.3. « Rémunération mensuelle brute » : la rémunération mensuelle brute est composée du salaire barémique mensuel correspondant à l'échelon dans le barème et, le cas échéant, des suppléments mensuels.

3.4. « Tableau des barèmes » : le tableau comprenant sur l'axe horizontal les barèmes A à Q et sur l'axe vertical les échelons 0 à 35,

Bijgevolg is ze niet van toepassing op de bedienden, de kaderleden en het directiepersoneel van de werkgever.

Bovendien is ze niet van toepassing op:

- De werknemers in de functie van "Brigadier" of "Monitor-Instructeur" (cf. CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de functies "Brigadier" en "Monitor-Instructeur");
- De werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst die afgesloten werd in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid gevoerd opleidings- en inschakelingsprogramma (zoals dat bijvoorbeeld het geval is voor de junior multimodale medewerkers).

## Artikel 2 – Voorwerp

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst betreft de principes en de modaliteiten voor het beheer van de overgangsmaatregelen die van toepassing zijn op de werknemers die reeds in dienst zijn vóór de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem.

## Artikel 3 – Definities

De in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gebruikte termen worden als volgt gedefinieerd (cf. "De Overeenkomst"):

3.1. «Oud bezoldigingssysteem»: het systeem van kracht tot en met 30/04/2021.

3.2. «Bezoldigingssysteem»: het systeem dat het mogelijk maakt de maandelijkse brutobezoldiging van een werknemer te bepalen.

Opmerking: het betreft het "nieuwe" bezoldigingssysteem dat van kracht is vanaf 01/05/2021.

3.3. «Maandelijkse brutobezoldiging»: de maandelijkse brutobezoldiging bestaat uit het maandelijks baremaloon dat overeenstemt met de trap in het barema en, in voorkomend geval, de maandelijkse supplementen.

3.4. «Barematabel»: de tabel die op de horizontale as de barema's A tot Q bevat en op de verticale as de trappen 0 tot 35, met de

avec les valeurs du salaire barémique mensuel brut y correspondant.

3.5. « Barème »: chaque colonne de A à Q du tableau des barèmes constitue un barème. Chaque barème comporte un nombre défini d'échelons (36 échelons, allant de l'échelon 0 à l'échelon 35).

3.6. « Echelon »: un échelon reflète l'expérience professionnelle. Chaque échelon correspond à une valeur de salaire barémique mensuel.

overeenstemmende waarden van het maandelijks bruto baremaloon.

3.5. «Barema»: elke kolom van A tot Q in de barematabel is een barema. Elk barema bevat een bepaald aantal trappen (36 trappen, van trap 0 tot trap 35).

3.6. «Trap»: een trap staat voor beroepservaring. Elke trap stemt overeen met een waarde van het maandelijks baremaloon.

---

## I. LES PRINCIPES DE BASE

---

### Article 4 – L'ensemble des mesures transitoires qui composent « la Garantie Carrière »

Les mesures transitoires comprennent (sous réserve des modalités reprises aux chapitres II, III et IV) :

- Une **garantie carrière générale** relative au salaire barémique qui assure aux travailleurs, pour la période totale restante de leur carrière, c.à.d. entre le 01/05/2021, la date d'entrée en vigueur du nouveau système, et la date de départ en pension de retraite légale, un salaire barémique brut total au moins égal au salaire barémique brut total qu'ils auraient perçu sur base des modalités conventionnelles qui auraient été d'application dans l'ancien système de rémunération.
- Une **garantie carrière particulière** qui garantit, pour le calcul de la rente du plan de pension extralégal au moment du départ en pension de retraite légale, que le salaire barémique mensuel brut utilisé sera au moins égal au montant prévu sur base des modalités conventionnelles qui auraient été d'application dans l'ancien système de rémunération.
- Le cas échéant, une **compensation forfaitaire** prévue suite à la suppression de

---

## I. BASISPRINCIPES

---

### Artikel 4 – Alle overgangsmaatregelen vervat in de “Loopbaangarantie”

De overgangsmaatregelen omvatten (onder voorbehoud van de modaliteiten die vermeld zijn in de hoofdstukken II, III en IV):

- Een **algemene loopbaangarantie** met betrekking tot het baremaloon die de werknemers, voor de volledige resterende periode van hun loopbaan, d.w.z. tussen 01/05/2021, de datum van de inwerking-treding van het nieuwe systeem, en de datum van hun vertrek met wettelijk rustpensioen, verzekert van een totaal bruto baremaloon dat ten minste gelijk is aan het totale bruto baremaloon dat ze ontvangen zouden hebben op basis van de conventionele modaliteiten die van toepassing zouden geweest zijn in het oud bezoldigingssysteem.
- Een **bijzondere loopbaangarantie** die garandeert dat het maandelijks bruto baremaloon dat op het moment van het vertrek met wettelijk rustpensioen gebruikt zal worden voor de berekening van de rente van het extrawettelijk pensioenplan ten minste gelijk zal zijn aan het bedrag dat voorzien is op basis van de conventionele modaliteiten die van toepassing zouden geweest zijn in het oud bezoldigingssysteem.
- In voorkomend geval, een **forfaitaire compensatie** die voorzien is naar aanleiding

**certaines primes** conformément à la « CCT primes ».

- Et finalement, afin de **compenser les conséquences liées à l'introduction de la date annuelle fixe du 1<sup>er</sup> mai pour l'évolution barémique**, il sera garanti que chaque travailleur reçoive au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération au moins 10 EUR brut par mois (pour une occupation à temps plein) en plus par rapport au dernier salaire barémique brut qui aurait été d'application dans l'ancien système de rémunération. Le salaire barémique brut de référence est celui que le travailleur aurait obtenu au 01/05/2021 dans l'ancien système de rémunération.

#### **Article 5 – Le calcul individuel de « la Garantie Carrière »**

En vue de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération, un calcul individuel unique est fait des montants annuels résultant des mesures transitoires. Ces montants seront déterminés conformément aux articles 7, 8, 9, 10 et 11 de la présente convention collective de travail.

Il s'agit d'une projection établie une seule fois sur base des données renseignées et appliquées à la date de l'entrée en vigueur du nouveau système.

Chaque travailleur concerné recevra les résultats du calcul individuel. Les résultats du calcul individuel resteront figés (sauf indexation).

Commentaire : des modalités particulières sont prévues pour les travailleurs en absence de longue durée (art. 13).

Si une indexation intervient à la date de l'entrée en vigueur, celle-ci sera prise en compte dans le calcul individuel.

#### **Article 6 – Transfert du travailleur dans le nouveau système de rémunération**

van de afschaffing **van bepaalde premies** in overeenstemming met de "CAO premies".

- Ter **compensatie van de gevolgen die verbonden zijn aan de invoering van 1 mei als vaste datum voor de barema-evolutie**, wordt er ten slotte gegarandeerd dat elke werknemer op het ogenblik van de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem ten minste 10 euro bruto per maand (voor een voltijdse tewerkstelling) meer zal krijgen in vergelijking met het laatste bruto baremaloon dat van toepassing zou geweest zijn in het oud bezoldigingssysteem. Het referentiepunt voor het bruto baremaloon is het loon dat de werknemer zou gekregen hebben op 01/05/2021 in het oud bezoldigingssysteem.

#### **Artikel 5 – Individuele berekening van de "Loopbaangarantie"**

Met het oog op de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem, wordt er een eenmalige individuele berekening gemaakt van de jaarlijkse bedragen die voortvloeien uit de overgangsmaatregelen. Deze bedragen zullen bepaald worden in overeenstemming met de artikels 7, 8, 9, 10 et 11 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Het betreft een voorspelling die één keer opgemaakt wordt op basis van de gegevens die bekend zijn en toegepast worden op de dag van de inwerkingtreding van het nieuwe systeem.

Elke betrokken werknemer zal de resultaten van de individuele berekening ontvangen. De resultaten van de individuele berekening zullen worden bevroren (behoudens indexering).

Commentaar: bijzondere modaliteiten zijn voorzien voor werknemers die langdurig afwezig zijn (art. 13).

Indien er een indexering plaatsvindt op de dag van de inwerkingtreding, zal deze in aanmerking genomen worden in de individuele berekening.

#### **Artikel 6 – Overgang van de werknemer naar het nieuwe bezoldigingssysteem**

Conformément à « La Convention », le travailleur est transféré dans le nouveau système de rémunération. L'ensemble des composantes suivantes déterminent le nouveau salaire mensuel brut (calcul sur base d'une occupation à temps plein) de démarrage dans le nouveau système de rémunération :

### **6.1. Détermination de la carrière plane au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération.**

À la date d'entrée en vigueur (01/05/2021), le travailleur se voit positionné dans la carrière plane liée à la classe de sa fonction.

### **6.2. Détermination de l'échelon au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération**

En principe, le positionnement se fait à l'échelon, c.à.d. que le salaire barémique du travailleur se voit positionné à l'échelon correspondant à l'échelon qui aurait été d'application au 01/05/2021 dans l'ancien système de rémunération.

Néanmoins, si le total du salaire mensuel brut (valeur venant du tableau des barèmes et des suppléments mensuels qui s'appliquent) dépasse le total du salaire mensuel brut qui aurait été d'application dans l'ancien système de rémunération à la date du 01/05/2021 (y compris l'allocation foyer ou résidence et, le cas échéant, la compensation forfaitaire de certaines primes) par plus de 10%, l'échelon d'insertion dans le nouveau système sera baissé jusqu'à l'échelon qui limitera la différence totale à maximum 10%.

Au départ de l'échelon déterminé selon les modalités de la présente CCT, l'évolution barémique (c.à.d. la progression annuelle et la progression périodique) se poursuit normalement selon les modalités de « La Convention ».

### **6.3. Détermination de la rémunération mensuelle brute de démarrage**

La combinaison de la carrière plane et de l'échelon déterminent le montant du salaire barémique qui s'applique.

In overeenstemming met "De Overeenkomst", stapt de werknemer over naar het nieuwe bezoldigingssysteem. Al de volgende elementen samen bepalen het maandelijks brutoloon (berekening op basis van een voltijdse tewerkstelling) bij aanvang in het nieuwe bezoldigingssysteem:

### **6.1. Bepaling van de vlakke loopbaan op het moment van de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem.**

Op de datum van de inwerkingtreding (01/05/2021), wordt de werknemer gepositioneerd in de vlakke loopbaan die verbonden is aan zijn functieklassse.

### **6.2. Bepaling van de trap op het moment van de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem**

In principe, gebeurt de positionering volgens trap, d.w.z. dat het baremaloon van de werknemer gepositioneerd wordt op de trap die overeenstemt met de trap die van toepassing zou geweest zijn op 01/05/2021 in het oud bezoldigingssysteem.

Als het totaal van het maandelijks brutoloon (waarde op basis van de barematabel en de maandelijkse supplementen die van toepassing zijn) evenwel het totaal van het maandelijks brutoloon dat van toepassing zou geweest zijn in het oud bezoldigingssysteem op 01/05/2021 overschrijdt (met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage en, voorkomend geval, de forfaitaire compensatie voor bepaalde premies) met meer dan 10%, dan wordt de trap van plaatsing in het nieuwe systeem verlaagd tot de trap die het totale verschil beperkt tot maximum 10%.

Van op de trap die bepaald werd volgens de modaliteiten van de onderhavige CAO, wordt de barema-evolutie (d.w.z. de jaarlijkse stijging en de periodieke stijging) normaal voortgezet volgens de modaliteiten van "De Overeenkomst".

### **6.3. Bepaling van de maandelijkse bruto-bezoldiging bij aanvang**

De combinatie van de vlakke loopbaan en de trap bepaalt het bedrag van het baremaloon dat van toepassing is.

Le cas échéant, les suppléments mensuels doivent y être ajoutés.

Finalement, le montant de « la Garantie Carrière » calculé pour la première année dans le nouveau système de rémunération, déterminé conformément à l'article 5 de la présente CCT, sera également payé.

---

## II. GARANTIE CARRIERE GENERALE ET PARTICULIERE

---

### Article 7 – La garantie carrière générale

La garantie carrière générale prévoit que, sur l'ensemble de sa carrière restante au sein de la STIB, le travailleur est assuré de gagner au moins la même rémunération mensuelle brute totale que dans l'ancien système.

Le calcul individuel se base sur la rémunération mensuelle brute qui aurait été d'application à la date du 01/05/2021 dans l'ancien système de rémunération.

Pour ce faire, il sera réalisé, pour chaque travailleur, un calcul individuel unique comparant le montant de sa rémunération mensuelle brute (c.à.d. salaire barémique mensuel et suppléments mensuels) en application du nouveau système de rémunération et la somme de son salaire barémique mensuel, de l'allocation de foyer ou de résidence (selon les modalités conventionnelles qui auraient été d'application dans l'ancien système de rémunération) et de la compensation forfaitaire de certaines primes (conformément à la CCT primes).

Le calcul est fait à partir de l'année d'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération pour chaque année de la carrière à parcourir par le travailleur jusqu'à son année théorique de départ en pension légale.

Sur toutes les années où le calcul annuel donne une nouvelle rémunération mensuelle brute plus avantageuse que la rémunération selon l'ancien système de rémunération, un « compteur » s'alimente avec un montant égal à la différence positive.

In voorkomend geval, moeten de maandelijkse supplementen daar nog aan toegevoegd worden.

Ten slotte zal ook het bedrag van de "Loopbaangarantie" dat berekend werd voor het eerste jaar in het nieuwe bezoldigingssysteem, bepaald in overeenstemming met artikel 5 van de onderhavige CAO, betaald worden.

---

## II. ALGEMENE EN BIJZONDERE LOOPBAANGARANTIE

---

### Artikel 7 – Algemene loopbaangarantie

De algemene loopbaangarantie voorziet dat de werknemer, over de volledige resterende periode van zijn loopbaan bij de MIVB, ervan verzekerd is dat hij ten minste dezelfde totale maandelijkse bruto-bezoldiging zal verdienen als in het oude systeem.

De individuele berekening is gebaseerd op de maandelijkse brutobezoldiging die van toepassing zou geweest zijn op 01/05/2021 in het oud bezoldigingssysteem.

Daartoe zal er voor elke werknemer een eenmalige individuele berekening gemaakt worden om de vergelijking te maken tussen het bedrag van zijn maandelijkse brutobezoldiging (d.w.z. het maandelijks baremaloon en de maandelijkse supplementen) in toepassing van het nieuwe bezoldigingssysteem en de som van zijn maandelijks baremaloon, de haard- of standplaatspremie (volgens de conventionele modaliteiten die van toepassing zouden geweest zijn in het oud bezoldigingssysteem) en de forfaitaire compensatie voor bepaalde premies (in overeenstemming met de CAO premies).

De berekening wordt vanaf het jaar van de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem gemaakt voor elk jaar van de loopbaan die de werknemer zal afleggen en dit tot zijn theoretisch jaar van vertrek met wettelijk pensioen.

Voor alle jaren waarvoor de jaarlijkse berekening een nieuwe maandelijkse brutobezoldiging oplevert die voordeliger is dan de bezoldiging volgens het oude bezoldigingssysteem, zal een «teller» aangevuld worden met een bedrag dat gelijk is aan het positieve verschil.

Sur toutes les années où le calcul annuel donne une nouvelle rémunération mensuelle brute moins avantageuse que la rémunération selon l'ancien système de rémunération, le « compteur » est réduit avec un montant égal à la différence négative. Toutefois, le compteur ne deviendra jamais négatif.

Ainsi, ce compteur permet de connaître, à tout moment dans la carrière, l'avantage cumulé qu'a obtenu le travailleur en bénéficiant du nouveau système de rémunération.

La garantie de carrière générale relative à l'année calculée est octroyée pour autant que le compteur cumulé sur les années précédentes est égal à zéro ou d'un montant inférieur à la différence à compenser. Dans ce dernier cas, seule la différence entre le calcul annuel et le solde du compteur sera octroyée.

#### **Article 8 – La garantie carrière particulière relative à la pension complémentaire**

La garantie carrière particulière relative à la pension complémentaire prévoit que la rémunération mensuelle brute des travailleurs qui ont atteint 57 ans correspondra, pour chaque année jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite, à la rémunération mensuelle brute la plus avantageuse soit sur base du nouveau système de rémunération soit sur base de l'ancien système de rémunération.

Pratiquement, à dater du 1<sup>er</sup> mai de l'année calendrier où le travailleur atteint 57 ans et jusqu'à l'âge de la pension légale, le mécanisme de compensation du compteur de la garantie carrière générale ne s'appliquera plus.

---

### **III. LA COMPENSATION FORFAITAIRE DES PRIMES ET LA COMPENSATION GLOBALE**

---

#### **Article 9 – La compensation forfaitaire de certaines primes**

Voor alle jaren waarvoor de jaarlijkse berekening een nieuwe maandelijkse brutobezoldiging oplevert die minder voordelig is dan de bezoldiging volgens het oude bezoldigingssysteem, zal de « teller » verminderd worden met een bedrag dat gelijk is aan het negatieve verschil. Het cijfer van de teller kan echter nooit negatief zijn.

Aan de hand van deze teller kan dus, op elk moment in de loopbaan, het totale voordeel dat de werknemer bekomen heeft door het nieuwe bezoldigingssysteem te genieten geraadpleegd worden.

De algemene loopbaangarantie met betrekking tot het berekende jaar wordt toegekend voor zover de totale teller voor de voorgaande jaren gelijk is aan nul of een bedrag dat kleiner is dan het te compenseren verschil. In dit laatste geval wordt enkel het verschil tussen de jaarlijkse berekening en het saldo van de teller toegekend.

#### **Artikel 8 – Bijzondere loopbaangarantie met betrekking tot het aanvullend pensioen**

De bijzondere loopbaangarantie met betrekking tot het aanvullend pensioen voorziet dat de maandelijkse brutobezoldiging van de werknemers die de leeftijd van 57 jaar bereikt hebben, voor elk jaar tot de wettelijke rustpensioenleeftijd, overeenstemt met de maandelijkse brutobezoldiging die het voordeligst is, ofwel op basis van het nieuwe bezoldigingssysteem ofwel op basis van het oude bezoldigingssysteem.

Praktisch: het compensatiemechanisme van de teller van de algemene loopbaangarantie zal niet meer toegepast worden vanaf 1 mei van het kalenderjaar waarin de werknemer 57 jaar wordt en tot de wettelijke pensioenleeftijd.

---

### **III. DE FORFAITAIRE COMPENSATIE VOOR DE PREMIES EN DE GLOBALE COMPENSATIE**

---

#### **Artikel 9 – De forfaitaire compensatie voor bepaalde premies**



<p>Dans les anciens systèmes, certaines primes sont payées pour couvrir des prestations spécifiques qui sont reprises in extenso dans les définitions de fonction des nouveaux systèmes.</p> <p>Ces activités ont donc été reprises dans la pondération effectuée des fonctions concernées. En ce sens, elles sont rémunérées par le nouveau système de rémunération mis en place.</p> <p>Cependant, une compensation forfaitaire sera incluse dans le calcul individuel.</p> <p>Les modalités liées à l'intégration de cette compensation sont décrites dans la « CCT primes ».</p>	<p>In de oude systemen worden sommige premies betaald voor specifieke prestaties die in extenso vermeld worden in de functieomschrijvingen van de nieuwe systemen.</p> <p>Deze activiteiten werden dus opgenomen in de weging van de functies in kwestie. In die zin worden ze bezoldigd door het nieuwe ingevoerde bezoldigingssysteem.</p> <p>Er zal echter een forfaitaire compensatie opgenomen worden in de individuele berekening.</p> <p>De modaliteiten met betrekking tot de opnemng van deze compensatie in de berekening zijn beschreven in de "CAO premies".</p>
<p><b>Article 10 – La compensation globale liée à l'application de l'évolution barémique au 1<sup>er</sup> mai.</b></p> <p>Dans le nouveau système de rémunération, le salaire barémique mensuel de tous les travailleurs évoluera au 1<sup>er</sup> mai. La rémunération n'évoluera donc plus dans les barèmes à la date anniversaire de l'évènement donnant droit à l'augmentation (cf. ancien système de rémunération).</p> <p>Afin de compenser les conséquences liées à ce changement, il sera garanti que chaque travailleur reçoive au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération au moins 10 EUR brut par mois (pour une occupation à temps plein) en plus.</p> <p>Pratiquement, si la rémunération mensuelle brute dans le nouveau système n'est pas au moins égale à la rémunération barémique qui aurait été d'application à la date du 01/05/2021 dans l'ancien système (y compris l'allocation foyer ou résidence, et le cas échéant les autres primes à compenser conformément à la « CCT primes ») augmentée de 10 EUR, le montant nécessaire à combler la différence sera rajouté au calcul individuel des mesures transitoires de chaque travailleur lors de l'entrée en vigueur du nouveau système.</p>	<p><b>Artikel 10 – De globale compensatie met betrekking tot de toepassing van de barema-evolutie op 1 mei.</b></p> <p>In het nieuwe bezoldigingssysteem zal het maandelijks baremaloon van alle werknemers evolueren op 1 mei. De bezoldiging zal dus niet meer in de barema's evolueren op de verjaardatum van de gebeurtenis die recht geeft op de verhoging (cf. het oude bezoldigingssysteem).</p> <p>Om de gevolgen van deze verandering te compenseren, zal er gegarandeerd worden dat elke werknemer op het ogenblik van de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem ten minste 10 euro bruto per maand (voor een voltijdse tewerkstelling) meer zal krijgen.</p> <p>Praktisch: als de maandelijkse brutobezoldiging in het nieuwe systeem niet ten minste gelijk is aan de baremabezoldiging die van toepassing zou geweest zijn op 01/05/2021 in het oud bezoldigingssysteem (met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage, en in voorkomend geval de andere te compenseren premies in overeenstemming met de "CAO premies") vermeerderd met 10 euro, dan zal het bedrag dat nodig is om het verschil aan te vullen bij de inwerkingtreding van het nieuwe systeem toegevoegd worden aan de individuele berekening van de overgangmaatregelen van elke werknemer.</p>
<p><b>IV. LES MODALITES DE GESTION</b></p>	<p><b>VII. DE BEHEERSMODALITEITEN</b></p>

## Article 11 – Modalités du calcul individuel

11.1. Le calcul individuel est fait une fois pour chaque travailleur, et ce tenant compte de sa situation à l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération, et sur base d'un régime de travail à temps plein.

Remarque : le montant de « la Garantie Carrière » ne sera plus recalculé à partir du 01/05/2022.

11.2. Les montants relatifs à « la Garantie Carrière » (= garantie carrière générale, garantie carrière particulière relative à la pension complémentaire, la compensation forfaitaire de certaines primes et la compensation globale liée à l'introduction de la date fixe du 1<sup>er</sup> mai pour l'évolution barémique) sont intégrés dans un seul montant de garantie par année.

11.3. Les résultats du calcul individuel resteront figés (sauf indexation) pour le restant de la carrière.

11.4. Le montant de garantie sera octroyé à partir de l'entrée en vigueur du nouveau système, conformément à « La Convention ».

11.5. Le montant de garantie est payé en tenant compte du régime de travail.

11.6. Le montant de garantie est considéré comme du salaire barémique et gérés comme tel (indexation, 13<sup>ème</sup> mois, assurance de groupe, etc.).

## Article 12 – Modalités de fin de l'octroi des montants de garantie individuelle

12.1. Toute augmentation de salaire en dehors de l'évolution barémique (c.à.d. la progression annuelle et la progression périodique) engendre l'arrêt définitif du paiement des montants du calcul individuel.

A l'origine, il peut s'agir d'une progression de classe de fonction, d'une promotion vers une fonction du statut employé, de l'octroi d'un « Supplément de maîtrise » et/ou d'un « Supplément mensuel maintenance –

## Artikel 11 – Modaliteiten van de individuele berekening

11.1. De individuele berekening wordt één keer gemaakt voor elke werknemer, en dit met inachtneming van zijn situatie op de dag van inwerking-treding van het nieuwe bezoldigingssysteem en op basis van een voltijds arbeidsstelsel.

Opmerking: het bedrag van de "Loopbaangarantie" zal niet meer herrekend worden vanaf 01/05/2022.

11.2. De bedragen met betrekking tot de "Loopbaan-garantie" (= algemene loopbaangarantie, bijzondere loopbaangarantie met betrekking tot het aanvullend pensioen, forfaitaire compensatie voor bepaalde premies en globale compensatie met betrekking tot de invoering van 1 mei als vaste datum voor de barema-evolutie) worden opgenomen in een enkel garantiebedrag per jaar.

11.3. De resultaten van de individuele berekening zullen worden bevroren (behoudens indexering) voor de resterende periode van de loopbaan.

11.4. Het garantiebedrag zal toegekend worden vanaf de inwerking-treding van het nieuwe systeem, in overeenstemming met "De Overeenkomst".

11.5. Het garantiebedrag wordt betaald met inachtneming van het arbeidsstelsel.

11.6. Het garantiebedrag wordt als baremaloon beschouwd en als zodanig beheerd (indexering, 13<sup>de</sup> maand, groepsverzekering, enz.).

## Artikel 12 – Modaliteiten van de beëindiging van de toekenning van de individuele garantie-bedragen

12. 1. Elke loonsverhoging buiten de barema-evolutie (d.w.z. de jaarlijkse stijging en de periodieke stijging) leidt tot de definitieve stopzetting van de betaling van de bedragen van de individuele berekening.

Dit kan zijn oorsprong vinden in een verhoging van functieklasser, een promotie naar een functie van het bediendestatuut, de toekenning van een «Beheer-sings-supplement» en/of een « Maandelijks supplement onderhoud – (depannage) - bestuurder» en/of een « Maandelijks supplement metzo ».

(dépannage) – conducteur » et/ou d'un « Supplément mensuel metzo ».

Exception : l'octroi du supplément de la maîtrise fonctionnelle n'engendre pas l'arrêt définitif du paiement des montants du calcul individuel.

12.2. En cas de réintégration suite à une inaptitude médicale définitive, le montant de « la Garantie Carrière » d'application à la veille de la réintégration sera, à la date de l'affectation définitive à une nouvelle fonction, inclus dans la nouvelle rémunération mensuelle brute (soit sous forme de « Complément de sauvegarde » si un des barèmes 1.1. à 1.4. s'applique, soit dans le salaire barémique si un des barèmes 4B ou supérieur s'applique). « La Garantie Carrière » prendra fin définitivement (cf. annexe 4 de « La Convention »).

12.3. Une dégression de classe de fonction non liée à une réintégration suite à une inaptitude médicale définitive, engendre l'arrêt définitif du paiement des montants du calcul individuel.

### **Article 13 – Modalités particulières pour les travailleurs en absence de longue durée**

13.1. Le calcul individuel sera réalisé pour l'ensemble des travailleurs, à l'exception des travailleurs en absence de plus de 60 mois à la date du 01/05/2021 (entrée en vigueur du nouveau système de rémunération). Par conséquent, le travailleur pour qui le calcul individuel n'a pas été réalisé n'a pas droit à « la Garantie Carrière ».

13.2. L'octroi des montants du calcul individuel sera activé pour l'ensemble des travailleurs, à l'exception des travailleurs en absence durant la totalité des 12 mois qui suivent la date d'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération.

Exception : l'exception de l'article 13.2. ne s'applique pas aux travailleurs absents pour cause d'accident de travail reconnu et pour les travailleurs en congé thématique ou en crédit-temps au 01/05/2021, le jour de l'entrée en vigueur.

Uitzondering: de toekenning van het functioneel beheersingssupplement leidt niet tot de definitieve stopzetting van de betaling van de bedragen van de individuele berekening.

12.2. In geval van een re-integratie als gevolg van definitieve medische ongeschiktheid, zal het bedrag van de "Loopbaangarantie" dat bereikt werd op de dag voor de re-integratie op de datum van de definitieve aanstelling in de nieuwe functie, in de nieuwe maandelijkse brutobezoldiging worden inbegrepen (hetzij onder de vorm van een «Waarborg-complement» als één van de barema's 1.1. tot 1.4. van toepassing is, hetzij in het baremaloon als één van de barema's 4B of hoger van toepassing is). De "Loopbaangarantie" wordt definitief stopgezet (cf. bijlage 4 van de "Overeenkomst").

12.3. Een verlaging van functieklassie die niet gelinkt is aan een re-integratie als gevolg van een definitieve medische ongeschiktheid, leidt tot de definitieve stopzetting van de betaling van de bedragen van de individuele berekening

### **Artikel 13 – Bijzondere modaliteiten voor werknemers die langdurig afwezig zijn**

13.1. De individuele berekening zal gemaakt worden voor alle werknemers, met uitzondering van de werknemers die meer dan 60 maanden afwezig zijn op 01/05/2021, de datum van de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem. Bijgevolg heeft de werknemer voor wie geen individuele berekening werd gemaakt, geen recht op de "Loopbaangarantie".

13.2. De toekenning van de bedragen van de individuele berekening zal geactiveerd worden voor alle werknemers, met uitzondering van de werknemers die gedurende de volledige periode van 12 maanden volgend op de datum van de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem afwezig zijn.

Uitzondering: de uitzondering van artikel 13.2. is niet van toepassing op de werknemers die afwezig zijn wegens een erkend arbeidsongeval en de werknemers in thematisch verlof of tijdskrediet op 01/05/2021, de dag van de inwerkingtreding.

<hr/> <p><b>V. INDEXATION</b></p> <hr/> <p><b>Article 14 – Liaison de la rémunération à l'indice santé lissé</b></p> <p>14.1. En application de l'article 3bis de l'arrête royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, il doit être tenu compte de l'indice santé lissé.</p> <p>14.2. L'indexation porte sur les montants du calcul individuel tel que défini aux articles 5, 7, 8, 9, 10 et 11.</p> <hr/> <p><b>VI. DISPOSITIONS FINALES</b></p> <hr/> <p><b>Article 15 – Remplacement des textes existants</b></p> <p>Tout accord, écrit ou tacite, ayant le même objet que les dispositions susvisées, est abrogé et remplacé de commun accord par la présente convention.</p> <p><b>Article 16 – Paix sociale</b></p> <p>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.</p> <p><b>Article 17 – Entrée en vigueur</b></p> <p>La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/05/2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée.</p>	<hr/> <p><b>VIII. INDEXERING</b></p> <hr/> <p><b>Artikel 14 – Koppeling van de bezoldiging aan de afgevlakte gezondheidsindex</b></p> <p>14.1. In toepassing van artikel 3bis van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, moet er rekening gehouden worden met de afgevlakte gezondheidsindex.</p> <p>14.2. De indexering heeft betrekking op de bedragen van de individuele berekening zoals bepaald in de artikels 5, 7, 8, 9, 10 en 11.</p> <hr/> <p><b>I. SLOTBEPALINGEN</b></p> <hr/> <p><b>Artikel 15 – Vervanging van de bestaande teksten</b></p> <p>Elk, schriftelijk of stilzwijgend, akkoord met hetzelfde voorwerp als de hierboven beoogde bepalingen worden in onderlinge overeenstemming opgeheven en vervangen via de onderhavige overeenkomst.</p> <p><b>Artikel 16 – Sociale vrede</b></p> <p>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.</p> <p><b>Artikel 17 – Inwerkingtreding</b></p> <p>De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/05/2021. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur.</p>
--	---

#### **Article 18 – Dénonciation**

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention, totalement ou partiellement, 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 convention collective de travail est tenue d'en préciser les motifs et de formuler une proposition de nouveau texte.

#### **Article 19 – Enregistrement**

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

#### **Artikel 18 – Opzegging**

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

De opzegtermijn vangt aan vanaf de datum van de 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 19 – Registratie**

De onderhavige overeenkomst zal 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 10/05/2019 en 5 exemplaires    Gedaan te Brussel, op 10/05/2019 in 5 exemplaren

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

B. de MEEÛS  
Administrateur  
Bestuurder

K. LAUWERS  
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.

O. BOUJIDA

R. TIMMERMANS

C. ECKER