

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 AU COMPTE EPARGNE-CARRIERE DANS LE CADRE DE LA « LOI PEETERS »	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST MET BETREKKING TOT LOOPBAANSPAREN 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. Briec de Meeûs et M. Kris Lauwers, Administrateurs, d'une part ;

et la Centrale Générale des Services Publics, représentée par M. O. 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

La loi concernant le travail faisable et maniable du 5 mars 2017 (dite « Loi Peeters ») a créé le cadre légal du compte épargne-carrière.

Ce système offre aux travailleurs la possibilité d'épargner certains éléments de temps bien spécifiques. Ces jours de congés pourront être utilisés ultérieurement dans leur carrière professionnelle à la STIB, tant pour permettre d'aménager temporairement leur temps de travail pour un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle, que pour aménager sa fin de carrière.

Le principe de base du système légal est « du temps pour du temps ». L'objectif n'est pas de permettre au travailleur d'épargner du temps dans

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

en de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door dhr. O. 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

De wet betreffende werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017 (de zogenaamde «wet Peeters») heeft een wettelijk kader tot stand gebracht voor loopbaansparen.

Dit systeem biedt aan werknemers de mogelijkheid om bepaalde tijdselementen op te sparen. Deze verlofdagen zullen dan later in hun loopbaan bij de MIVB gebruikt kunnen worden, zowel om hun arbeidstijd tijdelijk aan te passen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven als om hun eindloopbaan in te richten.

Het uitgangspunt van het wettelijk systeem is «tijd voor tijd». Het doel is niet dat de werknemer tijd opspaat om deze achteraf op te nemen als geld.

le but de prendre le temps épargné sous forme d'argent.

Le système de l'épargne-carrière est basé sur le principe du libre choix. Le travailleur ne peut en aucun cas être forcé de participer au système d'épargne-carrière. Il garde toute sa liberté en la matière.

La présente CCT s'inscrit dans le cadre de la Loi Peeters et a pour objet de régler les conditions, procédures et modalités suivant lesquelles des éléments de temps peuvent être épargnés dans le compte épargne-carrière (CEC) et utilisés.

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 328.03 du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'ensemble de son personnel.

Article 2 – Objet

La présente CCT a pour objet de créer le cadre de l'épargne-carrière, tel que prévu aux articles 33 à 39 de la Loi Peeters.

Deux systèmes seront créés : un système « en cours de carrière » et un système qui permet d'aménager les « fins de carrière ».

Article 3 – Définitions

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

Het systeem van loopbaansparen is gebaseerd op het principe van de vrije keuze. De werknemer mag in geen enkel geval verplicht worden om deel te nemen aan het systeem van loopbaansparen. Hij blijft hierin volledig vrij.

De onderhavige cao past in het kader van de wet Peeters en heeft als doel om de voorwaarden, procedures en modaliteiten met betrekking tot het sparen op de loopbaanspaarrekening (LSR) en het gebruiken van tijdselementen te regelen.

Wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1 – Toepassingsgebied

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité 328.03 voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt en op al zijn personeelsleden.

Artikel 2 – Voorwerp

Het voorwerp van de onderhavige cao is het creëren van het kader voor loopbaansparen, zoals voorzien in de artikelen 33 tot 39 van de wet Peeters.

Er zullen twee systemen uitgewerkt worden: een systeem «tijdens de loopbaan» en een systeem om de «eindeloopbanen» in te richten.

Artikel 3 – Definities

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

- | | |
|--|---|
| <p>1. Les heures supplémentaires « volontaires » sont 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), telles que définies dans la CCT du 27 novembre 2018 relative à la limite interne et à la mise en œuvre et modalisation du système d'heures supplémentaires volontaires dans le cadre de la « Loi Peeters ».</p> <p>2. Les jours de congé extra-légaux sont les jours de congé prévus dans la CCT du 10/05/2019 relative à l'octroi de congés extra-légaux.</p> | <p>1. De «vrijwillige» overuren zijn de 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). Dit is zo bepaald in de cao van 27 november 2018 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».</p> <p>2. De extrawettelijke verlofdagen zijn de verlofdagen die voorzien zijn in de cao van 10/05/2019 met betrekking tot de toekenning van extrawettelijk verlof.</p> |
|--|---|

I. L'EPARGNE

Article 4 – Condition d'ancienneté

Les travailleurs peuvent épargner des éléments de temps dans le compte épargne-carrière dès l'instant où ils comptent une année de service dans l'entreprise.

Commentaire : Un travailleur qui entre en service le 1^{er} septembre 2019 pourra commencer à épargner du temps de travail dans son compte épargne-carrière à partir du 1^{er} septembre 2020.

Article 5 – Période de préavis et suspension du contrat

Il n'est pas possible d'épargner des éléments de temps pendant la période de préavis et pendant des périodes de suspension du contrat d'une durée ininterrompue d'au moins 6 mois.

I. HET SPAREN

Artikel 4 - Anciënniteitsvoorwaarde

De werknemers kunnen tijdselementen sparen op de loopbaanspaarrekening zodra ze een jaar dienst in de onderneming hebben.

Opmerking: een werknemer die in dienst treedt op 1 september 2019 kan arbeidstijd beginnen sparen op zijn loopbaanspaarrekening vanaf 1^{er} september 2020.

Artikel 5 – Opzegperiode en schorsing van de arbeidsovereenkomst

Er kunnen geen tijdselementen gespaard worden tijdens de opzegperiode en tijdens periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst met een onafgebroken duur van ten minste 6 maanden.

Article 6 – Période pendant laquelle l'épargne peut avoir lieu

L'épargne peut avoir lieu pendant toute la durée de la carrière professionnelle du travailleur au sein de l'entreprise, tenant compte des articles 4 et 5.

Article 7 – Gestion du compte épargne-carrière

Tous les jours et heures capitalisés seront placés en heures au compte épargne-carrière.

Les jours sont transformés sur base du Plan de roulement Journalier (temps de travail du travailleur d'application le dernier jour de la période de validité – 31/12, dernier jour du mois ou 31/03 selon le type d'élément de temps à épargner).

Le travailleur pourra épargner 1800 heures sur toute sa carrière professionnelle au sein de l'entreprise. Ce quota sera scindé en deux pots.

Un premier pot de 800 heures pourra être utilisé « en cours de carrière ».

Un deuxième pot de 1000 heures sera accessible au travailleur « en fin de carrière ».

Cette limite (de 1800 heures) ne pourra pas être dépassée. Par contre, elle pourrait être atteinte plusieurs fois dans la carrière d'une personne.

Par défaut, le travailleur pourra épargner dans le pot à utiliser « en cours de carrière ». Si la limite de 800 est atteinte, l'épargne est réalisée dans le pot « fin de carrière ».

Il n'y a pas de transfert entre le pot « en cours de carrière » et « fin de carrière ».

Le travailleur pourra utiliser les éléments de temps épargnés dans les deux pots dans les situations suivantes :

- Lorsque le travailleur aura atteint les conditions pour utiliser le pot « fin de

Artikel 6 – Periode waarin kan gespaard worden

Er kan gespaard worden tijdens de volledige duur van de loopbaan van de werknemer in de onderneming, rekening houdend met de artikels 4 en 5.

Artikel 7 – Beheer van de loopbaanspaarrekening

Alle gekapitaliseerde dagen en uren zullen als uren toegevoegd worden aan de loopbaanspaarrekening.

De dagen worden omgezet op basis van het Dagelijks Beurtrolplan (arbeidstijd van de werknemer van toepassing op de laatste dag van de geldigheidsperiode – 31/12, laatste dag van de maand of 31/03 naargelang het type op te sparen tijdselement).

De werknemer zal over zijn volledige loopbaan in de onderneming 1800 uren kunnen opsparen. Dit quotum zal opgesplitst worden in twee potten.

Een eerste pot van 800 uren zal kunnen gebruikt worden « tijdens de loopbaan ».

Een tweede pot van 1000 uren zal toegankelijk zijn voor de werknemer « aan het einde van de loopbaan »

Deze limiet (van 1800 uren) zal niet overschreden mogen worden. Ze zal daarentegen wel meermaals bereikt mogen worden tijdens de loopbaan van een persoon.

De werknemer zal standaard kunnen sparen in de pot die zal gebruikt worden « tijdens de loopbaan ». Als de limiet van 800 bereikt is, dan zal er verder gespaard worden in de pot « eindeloopbaan ».

Er is geen overdracht tussen de pot « tijdens de loopbaan » en « eindeloopbaan ».

De werknemer zal de opgespaarde tijdselementen in de twee potten kunnen gebruiken in de volgende situatie:

- Wanneer de werknemer voldoet aan de voorwaarden om de pot « eindeloopbaan » te gebruiken, dat wil zeggen 10 jaar voor de

- carrière », c'est-à-dire 10 ans avant la date de départ en pension légale ; ou
- Lorsque la période de préavis commence ; ou
 - Avant le début de dernier mois d'un contrat à durée déterminée.

datum van het vertrek met wettelijk pensioen; of

- Wanneer de opzegperiode ingaat; of
- Voor het begin van de laatste maand van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

Les compteurs devront être consultables par le travailleur sur l'intranet de l'entreprise.

De tellers zullen door de werknemer moeten kunnen geraadpleegd worden op het intranet van de onderneming.

II. LES ELEMENTS DE TEMPS QUI PEUVENT ETRE EPARGNES

II. DE TIJDSELEMENTEN DIE KUNNEN OPGESPAARD WORDEN

Article 8 – Congé extralégal (Code 0079)

Artikel 8 – Extrawettelijk verlof (Code 0079)

Les jours de congé extralégaux qui peuvent être pris librement par le travailleur peuvent être épargnés dans le compte épargne-carrière. Les jours de congé extralégaux fixés d'office ne peuvent pas être épargnés.

De extrawettelijke verlofdagen die vrij door de werknemer mogen opgenomen worden kunnen gespaard worden op de loopbaanspaarrekening. De extrawettelijke verlofdagen die vastgelegd zijn kunnen niet opgespaard worden.

Le travailleur devra introduire une demande pour épargner des jours de congé extralégaux via le formulaire *ad hoc* à envoyer au Service Time au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

De werknemer zal een aanvraag moeten indienen om extrawettelijke verlofdagen op te sparen door het daartoe voorziene formulier naar de dienst Time te sturen, ten laatste op 31 december van het lopende jaar.

Le calcul des jours à épargner sera basé sur la situation figée au 31 décembre de l'année en cours.

De berekening van de op te sparen dagen zal gebaseerd worden op de situatie die vastgesteld is op 31 december van het lopende jaar.

Le nombre de jours de congé extralégaux ne pourra pas dépasser le solde effectif en fin d'année. En l'absence de demande du travailleur, les congés extralégaux seront reportés à l'année suivante selon les règles en vigueur.

Het aantal gevraagde extrawettelijke verlofdagen om op te sparen zal niet meer mogen bedragen dan het effectieve saldo aan het einde van het jaar. Als de werknemer geen aanvraag doet, dan zullen de extrawettelijke verlofdagen overgedragen worden naar het volgende jaar, volgens de geldende regels.

Les jours de congés extralégaux qui ont été reportés pourront être épargnés. La demande devra être effectuée au plus tard le 31 mars de l'année en cours (l'année au cours de laquelle ces jours ont été

De extrawettelijke verlofdagen die overgedragen werden zullen mogen opgespaard worden. De aanvraag zal ten laatste moeten gedaan worden op 31 maart van het lopende jaar (het jaar waarnaar deze dagen overgedragen werden). Als de

reportés). À défaut de demande d'épargne, ces jours seront perdus.

Le calcul des jours à épargner sera basé sur la situation figée au 31 mars de l'année en cours (l'année au cours de laquelle ces jours ont été reportés).

Article 9 – Les heures supplémentaires volontaires

Les heures supplémentaires volontaires décrites à l'article 8 de la CCT du 27 novembre 2018 relative à la limite interne et à la mise en œuvre et modalisation du système d'heures supplémentaires volontaires dans le cadre de la Loi Peeters peuvent être épargnées.

Seul le temps correspondant au salaire normal peut être épargné. Le sursalaire afférent à ces heures supplémentaires volontaires ne peut pas être épargné et sera payé au terme de la période de paie concernée.

Commentaire : par exemple, un travailleur qui preste 7,5 heures supplémentaires volontaires pourra épargner 7,5 heures et recevra 7,5 heures de sursalaire.

Le choix d'épargner des heures supplémentaires volontaires doit se faire par et pour l'ensemble de la prestation. Si le travailleur atteint, au cours d'une prestation, le nombre maximum d'heures à épargner, celle-ci ne pourra pas être épargnée.

Le travailleur devra introduire une demande pour épargner des heures supplémentaires volontaires via les outils mis à sa disposition, au plus tard avant la fin du mois au cours duquel les heures supplémentaires volontaires ont été prestées. En l'absence de choix, les heures supplémentaires volontaires seront payées.

Article 10 – Les congés de garde

Les congés de garde pourront être épargnés dès l'entrée en vigueur d'une CCT relative aux gardes.

werknemer geen aanvraag doet, zullen deze dagen verloren gaan.

De berekening van de op te sparen dagen zal gebaseerd worden op de situatie die vastgesteld is op 31 maart van het lopende jaar (het jaar waarnaar deze dagen overgedragen werden).

Artikel 9 – Vrijwillige overuren

De vrijwillige overuren zoals omschreven in artikel 8 van de cao van 27 november 2018 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» kunnen opgespaard worden.

Enkel de tijd die overeenstemt met het normale loon kan opgespaard worden. Het overloon voor deze vrijwillige overuren kan niet opgespaard worden en zal uitbetaald worden aan het einde van de betrokken loonberekingsperiode.

Opmerking: bijvoorbeeld, een werknemer die 7,5 vrijwillige overuren presteert zal 7,5 uren kunnen opsparen en 7,5 uren overloon ontvangen.

De keuze om vrijwillige overuren op te sparen moet gemaakt worden per en voor de volledige prestatie. Als de werknemer, in de loop van een prestatie, het maximale aantal op te sparen uren bereikt, dan zal deze niet kunnen opgespaard worden.

De werknemer zal een aanvraag moeten indienen om vrijwillige overuren op te sparen via de ter beschikking gestelde tools, ten laatste voor het einde van de maand waarin de vrijwillige overuren gepresteerd werden. Als de werknemer geen keuze maakt, dan zullen de vrijwillige overuren uitbetaald worden.

Artikel 10 – Wachtverlof

De dagen wachtverlof zullen kunnen opgespaard worden vanaf de inwerkingtreding van een cao met betrekking tot de wachtdiensten.

Le travailleur devra introduire une demande pour épargner des congés de garde via les outils mis à sa disposition, au plus tard le 31 mars de l'année qui suit l'année au cours de laquelle la ou les gardes auront été effectuées. Au 31 mars de l'année X, le travailleur pourra épargner uniquement les congés de garde acquis dans l'année X-1.

En l'absence de choix, les heures de congé de garde ne seront pas épargnées au compte épargne-carrière.

Exemple : Si une CCT relative aux gardes entre en vigueur le 01/01/2020, les « nouveaux » congés de garde de 2020 pourront être épargnés le 31/03/2021.

III. MANIÈRE DONT LE TRAVAILLEUR PEUT BENEFICIER DE SON EPARGNE

Article 11 – Modalités

Deux systèmes seront créés : un système « en cours de carrière » et un système qui permet d'aménager les « fins de carrière ».

Les modalités de réduction des prestations (pourcentage de réduction, durée et jour(s) de suspension) seront définies d'un commun accord avec le management local pour s'assurer de la faisabilité organisationnelle.

La demande devra se faire au minimum deux mois avant la prise de cours du congé demandé, sauf cas exceptionnel justifié.

Le manager local pourra postposer une seule fois le début de la prise de cours ce congé d'au maximum

De werknemer zal een aanvraag moeten indienen om dagen wachtverlof op te sparen via de ter beschikking gestelde tools, ten laatste op 31 maart van het jaar dat volgt op het jaar waarin de wachtdienst(en) uitgevoerd werd(en). Op 31 maart van jaar X, zal de werknemer enkel het wachtverlof dat verworven werd in jaar X-1 mogen opsparen.

Als de werknemer geen keuze maakt, dan zullen de uren wachtverlof niet gespaard worden op de loopbaanspaarrekening.

Voorbeeld: als een cao met betrekking tot de wachtdiensten in werking treedt op 01/01/2020, dan zal het «nieuwe» wachtverlof van 2020 mogen opgespaard worden op 31/03/2021.

III. MANIER WAAROP DE WERKNEMER ZIJN SPAARTEGOED KAN OPNEMEN

Artikel 11 – Modaliteiten

Er zullen twee systemen uitgewerkt worden: een systeem «tijdens de loopbaan» en een systeem om de «eindeloopbanen» in te richten.

De modaliteiten voor de vermindering van de prestaties (verminderingpercentage, duur en schorsingsdag(en)) zullen bepaald worden in onderlinge overeenstemming met het lokaal management om de haalbaarheid op het vlak van organisatie te verzekeren.

De aanvraag zal ten minste twee maanden voor de aanvang van het gevraagde verlof moeten gedaan worden, behalve in gerechtvaardigde uitzonderlijke gevallen.

De lokale manager zal slechts één keer de aanvang van dit verlof tot maximaal 4 maanden na de door

4 mois après la date souhaitée par le travailleur, en motivant sa décision.

La prise de l'épargne se fera par défaut en jour. La prise en demi-jour ne sera possible que si l'organisation des services le permet. Le décompte vis-à-vis du pot se fera en heure sur base du Plan de Roulement Journalier (PRJ) d'application le jour de la prise des heures du compte épargne-carrière (et non sur base du service planifié).

Article 12 – En cours de carrière

Un travailleur pourra prendre, en cours de carrière, des heures épargnées dans le compte épargne-carrière afin de faire face à des événements de la vie ou un projet nécessitant un aménagement de son temps de travail.

Le travailleur pourra réduire son temps de travail hebdomadaire afin de travailler à 90%, 80%, 50% ou le suspendre totalement, pour une période d'une durée de 1 mois minimum à 6 mois maximum, indépendamment du pourcentage de suspension.

Le travailleur devra avoir épargné depuis au moins 2 ans avant de pouvoir prendre des heures épargnées.

Commentaire : par exemple, si la première épargne est effectuée le 1/10/2019, il pourra prendre ses congés CEC à partir du 1/10/2021.

Afin de ne pas entraver la gestion opérationnelle de l'entreprise, une période d'une année sera d'application après une prise de congés du compte épargne-carrière. Cette période d'une année démarre au lendemain de la fin de la période de congé CEC précédente.

Commentaire : par exemple, si un travailleur prend un congé compte épargne-carrière du 1/09/2019 au 31/10/2019, il pourra à nouveau prendre des heures épargnées dans le compte épargne-carrière, selon

de l'employeur la date souhaitée par le travailleur, en motivant sa décision.

Het opnemen van het spaartegoed zal standaard in dagen plaatsvinden. Halve dagen opnemen zal enkel mogelijk zijn als de organisatie van de diensten het toelaat. De afrekening ten opzichte van de urenpot zal in uren gebeuren op basis van het Dagelijks Beurtrolplan dat van toepassing is op de dag waarop de uren van de loopbaanspaarrekening opgenomen worden (en niet op basis van de geplande dienst).

Artikel 12 – Tijdens de loopbaan

Een werknemer zal tijdens zijn loopbaan gespaarde uren op de loopbaanspaarrekening kunnen opnemen om het hoofd te bieden aan levensgebeurtenissen of een project waarvoor een aanpassing van zijn arbeidstijd nodig is.

De werknemer zal zijn wekelijkse arbeidstijd kunnen verminderen tot 90%, 80%, 50% of volledig schorsen voor een duur van ten minste 1 maand tot maximaal 6 maanden, onafhankelijk van het schorsingspercentage.

De werknemer zal sinds ten minste 2 jaar moeten gespaard hebben eer hij opgespaarde uren zal kunnen opnemen.

Opmerking: bijvoorbeeld, de werknemer spaart voor het eerst op 1/10/2019. Hij zal zijn LSR-verlofdagen kunnen opnemen vanaf 1/10/2021.

Om het operationeel beheer van de onderneming niet in het gedrang te brengen, zal er een periode van een jaar van toepassing zijn na het opnemen van verlofdagen op de loopbaanspaarrekening. Deze periode van een jaar start op de dag na het einde van de vorige LSR-verlofperiode.

Opmerking: bijvoorbeeld, als een werknemer verlof van de loopbaanspaarrekening opneemt van 1/09/2019 tot 31/10/2019, dan zal hij opnieuw gespaarde uren op de loopbaanspaarrekening

l'approche 'en cours de carrière', à partir du 1/11/2020.

Article 13 – Fin de carrière

Les heures épargnées dans le CEC pourront être prises à partir de 10 ans avant la date de départ en pension légale.

Il sera possible de réduire son temps de travail hebdomadaire afin de travailler à 90%, 80%, 50% ou le suspendre totalement pour des périodes d'1 mois minimum. Il n'y a pas de durée maximum.

Commentaire : par exemple, un travailleur pourrait demander à réduire son temps de travail hebdomadaire afin de travailler à 80% pendant 2 ans et/ou jusqu'à la fin de carrière, ou alors prendre 4 mois de suspension totale en bloc les 4 derniers mois de sa carrière.

Les modalités relatives à la décapitalisation du pot en fin de carrière soit dans son entièreté soit en plusieurs périodes, par exemple sur un accord pluriannuel, seront déterminées entre le travailleur et le manager local.

Article 14 – Préavis et fin du contrat de travail à durée déterminée

Le travailleur et son manager local devront définir d'un commun accord un plan de liquidation du compte épargne-carrière avant son départ de la société :

- Lorsque la période de préavis commence et, au plus tard avant la fin du premier mois complet de préavis ; ou
- Avant le début du dernier mois d'un contrat à durée déterminée.

À défaut d'accord, les éléments de temps épargnés seront placés en bloc à la fin de la période de préavis sous la forme d'une suspension totale.

kunnen opnemen volgens de 'tijdens de loopbaan'-aanpak vanaf 1/11/2020.

Artikel 13 – Eindloopbaan

De op de LSR opgespaarde uren zullen opgenomen kunnen worden vanaf 10 jaar vóór de datum van vertrek met wettelijk pensioen.

De werknemer zal zijn wekelijkse arbeidstijd kunnen verminderen tot 90%, 80%, 50% of volledig schorsen voor periodes van ten minste 1 maand. Er is geen maximale duur.

Opmerking: bijvoorbeeld, een werknemer zou kunnen vragen om zijn wekelijkse arbeidstijd te verminderen tot 80% gedurende 2 jaar en/of tot het einde van zijn loopbaan of om 4 maanden volledige schorsing aan één stuk op te nemen in de laatste 4 maanden van zijn loopbaan.

De modaliteiten met betrekking tot de dekapitalisering van de pot aan het einde van de loopbaan, ofwel in één keer ofwel in meerdere periodes, bijvoorbeeld een meerjarenovereenkomst, zullen bepaald worden tussen de werknemer en de lokale manager.

Artikel 14 – Opzegperiode en einde van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur

De werknemer en zijn lokale manager zullen in onderlinge overeenstemming een plan moeten opstellen om de loopbaanspaarrekening te vereffenen voor zijn vertrek uit de onderneming:

- Wanneer de opzegperiode begint en ten laatste voor het einde van de eerste volledige maand van de opzegperiode; of
- Voor het begin van de laatste maand van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

Als er geen akkoord bereikt wordt, dan worden de opgespaarde tijdselementen allemaal samen aan het einde van de opzegperiode geplaatst onder de vorm van een volledige schorsing.

En cours de préavis, il n'y aura pas de période minimum ou de période maximum de prise d'éléments épargnés dans le compte épargne-carrière – ceci s'applique donc tant pour les systèmes « en cours de carrière » qu'en « fin de carrière ».

Les éléments de temps épargnés dans le compte épargne-carrière qui sont pris pendant la période de préavis ne suspendent pas l'écoulement du délai de préavis.

Si, pour des raisons organisationnelles, le pot ne peut être soldé pendant la période de préavis, les heures de compte épargne-carrière seront payées, avec l'accord explicite du manager local et de la direction HR Corporate.

Article 15 – Formalités relatives à la demande de prise des éléments de temps épargnés

La demande devra reprendre la date de prise de cours du congé, la période et la réduction du temps de travail souhaités ainsi que les jours de congé.

Article 16 – Fin du contrat de travail

Conformément à l'article 37 de la Loi Peeters, le travailleur a droit au paiement intégral du solde de son avoir d'épargne au moment où son contrat de travail prend fin.

IV. VALORISATION DES ELEMENTS DE TEMPS EPARGNES

Article 17 – Manière de valoriser les éléments de temps épargnés au moment où le travailleur veut en bénéficier

In de loop van de opzegperiode, zal er geen minimumperiode of maximumperiode zijn voor het opnemen van gespaarde elementen op de loopbaanspaarrekening - dit is dus van toepassing zowel voor de systemen «tijdens de loopbaan» als aan het «einde van de loopbaan».

Het opnemen van opgespaarde tijdselementen op de loopbaanspaarrekening tijdens de opzegperiode geeft geen aanleiding tot schorsing van de opzegtermijn.

Als de uren op de loopbaanspaarrekening om organisatorische redenen niet opgenomen kunnen worden tijdens de opzegperiode, dan zullen ze uitbetaald worden met de expliciete toestemming van de lokale manager en de Corporate HR-directie.

Artikel 15 – Formaliteiten met betrekking tot de aanvraag voor het opnemen van de opgespaarde tijdselementen

De aanvraag zal de ingangsdatum van het verlof, de periode en de vermindering van de arbeidstijd die de werknemer wenst evenals de verlofdagen moeten vermelden.

Artikel 16 – Einde van de arbeidsovereenkomst

In overeenstemming met artikel 37 van de Wet Peeters, heeft de werknemer recht op de volledige uitbetaling van het saldo van zijn spaartegoed op het moment waarop zijn arbeidsovereenkomst eindigt.

IV. WAARDERING VAN DE OPGESPAARDE TIJDSELEMENTEN

Artikel 17 – Waarderingswijze van de opgespaarde tijdselementen op het moment waarop de werknemer deze wil opnemen

Les éléments de temps épargnés seront valorisés conformément au taux de rémunération en vigueur au moment où ils sont effectivement pris.

Commentaire : par exemple, un travailleur a épargné 90 heures supplémentaires volontaires en 2019. En 2022, il souhaite en prendre la moitié. Au moment de la prise des heures du compte épargne-carrière, le travailleur bénéficiera de son salaire normal, au taux en vigueur en 2022.

De opgespaarde tijdselementen zullen uitbetaald worden in overeenstemming met het loon dat van toepassing is op het moment waarop ze effectief opgenomen worden.

Opmerking: bijvoorbeeld, een werknemer heeft 90 vrijwillige overuren opgespaard in 2019. In 2022 wil hij daar de helft van opnemen. Op het moment waarop hij de uren op de loopbaanspaarrekening opneemt, ontvangt hij zijn normale loon tegen het bedrag dat van toepassing is in 2022.

V. GESTION FINANCIERE

Article 18 – Gestion de l'épargne-carrière et garanties pour le travailleur

La gestion financière du système de compte épargne-carrière sera opérée par l'employeur. Les garanties de paiement nécessaires seront prévues par l'employeur, en ce compris en cas de liquidation de l'entreprise.

VI. DISPOSITIONS FINALES

Article 19 – Paix sociale et évaluation

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.

La présente convention collective de travail fera l'objet d'une évaluation tous les 2 ans.

V. FINANCIEEL BEHEER

Artikel 18 – Beheer van het loopbaansparen en garanties voor de werknemer

Het financieel beheer van het systeem van loopbaansparen zal verzorgd worden door de werkgever. De nodige betalingswaarborgen zullen voorzien worden door de werkgever, ook in geval van liquidatie van de onderneming.

VI. SLOTBEPALINGEN

Artikel 19 – Sociale vrede en evaluatie

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

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal om de 2 jaar geëvalueerd worden.

Article 20 – Entrée en vigueur

La présente CCT entre en vigueur le 10/05/2019. Dans le cadre de la transition technique, il sera possible d'épargner les jours de congé extra-légaux de 2019 et d'épargner les heures supplémentaires volontaires au plus tard pour fin mars 2020. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article 21 – 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.

Article 22 – 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.

Artikel 20 – Inwerkingtreding

De onderhavige cao treedt in werking op 10/05/2019.

In het kader van de technische overgang, zal het mogelijk zijn om de extrawettelijke verlofdagen van 2019 op te sparen en de vrijwillige overuren op te sparen tegen ten laatste eind maart 2020. Ze wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Artikel 21 – Opzegging

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

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

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

Artikel 22 – Registratie

De onderhavige cao zal door de Voorzitter van het PSC 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.

Faite à Bruxelles, le 10 mai 2019 en 5 exemplaires. Gedaan te Brussel, op 10 mei 2019 in 5 exemplaren.