

CCT du 6 octobre 2020

CAO van 6 oktober 2020

<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 A LA REINTEGRATION EN CAS D'INAPTITUDE MEDICALE TEMPORAIRE OU DEFINITIVE</b>	<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST MET BETREKKING TOT DE RE-INTEGRATIE IN GEVAL VAN TIJDELIJKE OF DEFINITIEVE MEDISCHE ONGESCHIKTHEID</b>

Entre l'ASBL Union Belge des Transports en Commun  
Urbains et Régionaux

et la Centrale Générale des Services Publics,  
la Confédération des Syndicats  
Chrétiens – Services publics,  
la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de  
Belgique,  
représentant les travailleurs,

#### Préambule

Depuis de nombreuses années, la STIB œuvre  
activement en vue de la réintégration des travailleurs  
déclarés temporairement ou définitivement inaptes.

C'est un sujet important pour la STIB qui entend  
remplir son rôle social à cet égard, en prévoyant  
notamment certaines mesures complémentaires aux  
dispositions légales en faveur des travailleurs.

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

Dans le passé, différentes conventions collectives  
de travail ont ainsi été conclues à ce sujet.

Tussen de Belgische Vereniging voor  
Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer

en de Algemene Centrale der Openbare Diensten,  
het Algemeen Christelijk  
Vakverbond – Openbare Diensten,  
Algemene Centrale der  
Liberale Vakbonden van België,  
door dhr. Christian Ecker,  
die de werknemers vertegenwoordigen,

#### Preambule

Al vele jaren werkt de MIVB actief aan de re-  
integratie van de tijdelijk en definitief  
arbeidsongeschikt verklaarde werknemers.

Het is een belangrijk onderwerp voor de MIVB die  
haar maatschappelijke rol in dit opzicht wil vervullen,  
door met name bepaalde aanvullende maatregelen  
bovenop de wettelijke bepalingen te voorzien ten  
gunste van de werknemers.

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

In het verleden werden zo al verschillende  
collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking  
tot dit onderwerp afgesloten.

La dernière CCT conclue en mai 2018 (CCT relative à la réintégration en cas d'inaptitude médicale temporaire ou définitive du 07 mai 2018) est en vigueur depuis le 01 septembre 2018.

Après un an d'application de cette CCT, les parties signataires ont procédé à une évaluation afin d'améliorer certains points et ont décidé de conclure la présente CCT.

**Il a été convenu ce qui suit :**

### **Article 1 – Champ d'application**

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

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

Le personnel de direction, tel que défini dans l'accord relatif aux élections sociales 2020, est exclu de l'article 6 de la présente convention.

*[Commentaire : le personnel de direction vise, à la date de la signature de la présente convention collective de travail, toutes les fonctions à partir de la classe 11X.]*

### **Article 2 – Objet**

2.1. La présente convention collective de travail a pour objet de fixer les modalités du trajet de réintégration des travailleurs déclarés temporairement ou définitivement inaptes par le conseiller en prévention-médecin du travail :

- a. dans le cadre d'une demande de trajet de réintégration visé par le Chapitre VI du Livre Ier, Titre 4 du code du bien-être au travail;
- b. dans le cadre des autres examens visés par le même Code (section 2 relative à la surveillance de santé

De laatste cao, die werd afgesloten in mei 2018 (cao met betrekking tot de re-integratie in geval van tijdelijke of definitieve medische ongeschiktheid van 7 mei 2018) is van kracht sinds 1 september 2018.

Nadat deze cao gedurende een jaar werd toegepast, hebben de ondertekenende partijen een evaluatie uitgevoerd om bepaalde punten te verbeteren en hebben ze beslist om de onderhavige cao af te sluiten.

**Wordt het volgende overeengekomen:**

### **Artikel 1 – Toepassingsgebied**

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

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

Het directiepersoneel, zoals bepaald in het akkoord met betrekking tot de sociale verkiezingen 2020, valt niet onder de toepassing van artikel 6 van de onderhavige overeenkomst.

*[Opmerking: het directiepersoneel omvat, op de datum van ondertekening van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, alle functies vanaf klasse 11X.]*

### **Artikel 2 – Voorwerp**

2.1. De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de vastlegging van de modaliteiten van het re-integratietraject van de werknemers die tijdelijk of definitief ongeschikt zijn verklaard door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer:

- a. in het kader van een re-integratieverzoek zoals bedoeld in Hoofdstuk VI van Boek I, Titel 4 van de Codex over het welzijn op het werk;
- b. in het kader van de andere onderzoeken zoals bedoeld door dezelfde Codex (afdeling 2 met

périodique, section 3 relative à l'examen de reprise de travail et la visite de pré-reprise du travail, et section 4 relative à la consultation spontanée du Chapitre IV du Livre Ier, Titre 4);

- c. à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

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

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

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

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

Lorsqu'un poste est ouvert pour une durée indéterminée, la STIB ouvrira le poste en interne et/ou en externe selon les règles en vigueur dans la société et en même temps examinera en priorité si un travailleur inapte définitif peut convenir à la fonction concernée.

betrekking tot het periodiek gezondheidstoezicht, afdeling 3 met betrekking tot het onderzoek bij werkhervatting en het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting, en afdeling 4 met betrekking tot de spontane raadpleging van Hoofdstuk IV van Boek I, Titel 4);

- c. na een arbeidsongeval of beroepsziekte.

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

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

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

**2.3.** Wanneer een betrekking voor een bepaalde duur vrijkomt (overeenkomst van bepaalde duur of uitzendstatuut), onderzoekt Professional Reorientation bij voorrang of een tijdelijk of definitief ongeschikte werknemer kan voldoen voor de betrokken functie alvorens de functie voor externe aanwerving open te stellen.

Wanneer een betrekking voor een onbepaalde duur vrijkomt, stelt de MIVB deze intern en/of extern open volgens de regels die gelden in het bedrijf en tegelijkertijd onderzoekt ze bij voorrang of een definitief ongeschikte werknemer kan voldoen voor de betrokken functie.

A compétences égales – au terme de la procédure de sélection comme prévue dans les règles en vigueur en matière de mobilité et de promotion interne (en ce compris les différents tests et/ou entretiens si ceux-ci sont organisés) , l'agent définitivement inapte sera prioritaire pour la fonction.

### Article 3 – Définitions

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

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

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

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

Par formation, on entend une formation raisonnable et nécessaire afin d'exercer correctement la nouvelle fonction, cela s'entend en terme de durée, en terme de coût et en terme de gestion d'équipe. Les résultats de la formation sont objectivables (par exemple au travers d'une certification ou d'un test visant l'évaluation de l'apprentissage).

*[Commentaire : il y a lieu de différencier les formations prévues pour une fonction temporaire et celles prévues pour une fonction définitive.]*

Bij gelijke bekwaamheden – na afloop van de selectieprocedure zoals voorzien in de geldende regels inzake interne promotie en mobiliteit (met inbegrip van de verschillende tests en/of gesprekken als deze worden georganiseerd) , wordt aan de definitief ongeschikte werknemer voorrang gegeven voor de functie.

### Artikel 3 – Definities

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

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

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

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

Met opleiding, wordt bedoeld: een redelijke en noodzakelijke opleiding om de nieuwe functie correct uit te oefenen, en dit op het vlak van duur, kosten en teambeheer. De resultaten van de opleiding zijn objectiveerbaar (bijvoorbeeld aan de hand van een certificering of een test ter beoordeling van wat geleerd werd).

*[Opmerking: er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de opleidingen die voorzien zijn voor een tijdelijke functie en de opleidingen die voorzien zijn voor een definitieve functie.]*

[Commentaire : à titre non-exhaustif et selon les nouvelles fonctions visées, peuvent être considérées comme raisonnables les formations suivantes :

- Formation BA4/BA5 (sécurité)
- Formations informatiques : Word, Excel...
- Formations linguistiques (en néerlandais ou en français sur base du rôle linguistique de l'agent)
- Formations agent de sécurité : Loi du 02 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière,
- Formation 900 Volts
- Formations de conduite (Bus, Tram, Métro, Camion, Engins spéciaux)
- Etc...]

Par accident du travail reconnu (AT reconnu), on entend un accident de travail reconnu et accepté par l'assureur-loi.

Au terme de l'évaluation de réintégration, le SMT peut prendre les décisions suivantes qu'il mentionnera sur le FES ou le FER:

- A. il existe une possibilité de reprise, à terme, du travail convenu (le cas échéant, avec une adaptation du poste de travail) et le travailleur est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail (décision a).
- B. il existe une possibilité de reprise, à terme, du travail convenu (le cas échéant, avec une adaptation du poste de travail) mais le travailleur n'est pas en état d'effectuer entretemps chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail (décision b).
- C. le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais il est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail (décision c).
- D. le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et il n'est pas en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail (décision d).

[Opmerking: kunnen, onder andere en naargelang de bedoelde nieuwe functies, beschouwd worden als redelijke opleidingen:

- Opleiding BA4/BA5 (veiligheid)
- Computeropleidingen: Word, Excel, ...
- Taalopleidingen (in het Nederlands of het Frans op basis van de taalrol van de werknemer)
- Opleidingen veiligheidsagent: Wet van 2 oktober 2017 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid,
- Opleiding 900 Volt
- Rijopleidingen (bus, tram, metro, vrachtwagen, bijzondere voertuigen)
- Enz. ...]

Met erkend arbeidsongeval (erkend AO) wordt bedoeld: een door de wetsverzekeraar erkend en aanvaard arbeidsongeval.

Na afloop van de re-integratiebeoordeling kan de AGD de volgende beslissingen nemen die zullen vermeld worden op het FGB of het FRB:

- A. er bestaat een mogelijkheid om, op termijn, het overeengekomen werk te hervatten (eventueel met een aanpassing van de werkplek) en de werknemer is in staat om intussen bij de werkgever aangepast of ander werk uit te voeren (beslissing a).
- B. er bestaat een mogelijkheid om, op termijn, het overeengekomen werk te hervatten (eventueel met een aanpassing van de werkplek), maar de werknemer is niet in staat om intussen bij de werkgever aangepast of ander werk uit te voeren (beslissing b).
- C. de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten, maar hij is in staat om bij de werkgever aangepast of ander werk uit te voeren (beslissing c).
- D. de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten, en hij is niet in staat om bij de werkgever aangepast of ander werk uit te voeren (beslissing d).

E. il n'est pas opportun de démarrer, pour des raisons médicales, un trajet de réintégration (décision e).

E. wegens medische redenen is het niet opportuun om een re-integratietraject te starten (beslissing e).

#### Article 4 – Règles de priorité

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

A compétences égales et dans la mesure du possible, des postes temporaires sont réservés en priorité aux inaptes temporaires et des postes définitifs sont réservés en priorité aux inaptes définitifs.

Dans ce cadre, les priorités suivantes sont d'application :

1. L'attribution des postes adaptés ou des nouvelles fonctions s'effectue, à compétences égales, par priorité aux travailleurs ayant 15 ans d'ancienneté de service dans la société ou plus.
2. Ensuite, priorité est donnée aux travailleurs déclarés inaptes et dont l'inaptitude découle directement d'un AT reconnu ou d'une maladie professionnelle.

Spécifiquement, dans le cadre de cet article 4, afin que l'AT reconnu soit pris en compte dans les priorités, il faut que la période d'incapacité de travail consécutive à l'AT soit en cours (selon les documents fournis par l'assureur-loi) au moment de la déclaration de l'inaptitude temporaire ou définitive.

Néanmoins, si la période d'incapacité consécutive à l'AT n'est plus en cours, mais que le travailleur introduit officiellement (par voie de courrier émanant du service juridique d'une organisation syndicale et/ou d'un avocat remis à l'assureur-loi) un recours contre la décision de l'assureur-loi, celui-ci conserve le rang de priorité lié à l'AT dans l'attente de la décision de révision du dossier. Si l'assureur-loi décide ensuite de réouvrir le dossier (ou si une procédure judiciaire est en cours), le travailleur conservera le rang de priorité lié à l'AT pendant toute la période de révision du dossier. Si par contre l'assureur-loi décide de ne pas réouvrir le dossier (ou si aucune procédure judiciaire n'est entamée ou si la procédure judiciaire est

#### Artikel 4 – Voorrangsregels

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

Bij gelijke bekwaamheden en in de mate van het mogelijke, zijn tijdelijke functies bij voorrang voorbehouden voor de werknemers die tijdelijk ongeschikt zijn en definitieve functies voor de werknemers die definitief ongeschikt zijn.

In dit kader zijn de volgende voorrangsregels van toepassing :

1. De aangepaste of nieuwe functies worden, bij gelijke bekwaamheden, bij voorrang toegewezen aan de werknemers met ten minste 15 jaar dienstanciënniteit in het bedrijf of meer.
2. Vervolgens wordt voorrang gegeven aan de werknemers die ongeschikt zijn verklaard en bij wie deze ongeschiktheid rechtstreeks het gevolg is van een erkend AO of een beroepsziekte.

Specifiek in het kader van dit artikel 4: om het erkend AO in aanmerking te kunnen nemen in de voorrangen, moet de arbeidsongeschiktheidsperiode die volgt op het AO lopende zijn (volgens de door de wetsverzekeraar afgeleverde documenten) op het ogenblik van de aangifte van de tijdelijke of definitieve ongeschiktheid.

Echter, als de arbeidsongeschiktheidsperiode die volgt op het AO niet meer lopende is, maar de werknemer officieel (per brief uitgaande van de juridische dienst van een vakbondsorganisatie en/of van een advocaat overhandigd aan de wetsverzekeraar) een beroep instelt tegen de beslissing van de wetsverzekeraar, dan behoudt hij de voorrang die is verbonden aan het AO in afwachting van de beslissing om het dossier al dan niet te herzien. Als de wetsverzekeraar vervolgens beslist om het dossier te heropenen (of indien een gerechtelijke procedure aan de gang is), dan behoudt de werknemer de voorrang die is verbonden aan het AO tijdens de volledige periode van de herziening. Als de

arrêtée), le travailleur perdra le rang de priorité lié à l'AT à la date de cette décision.

En cas de recours, le collaborateur a l'obligation d'en informer Professional Reorientation.

L'introduction officielle du recours doit avoir lieu dans un délai de 6 mois maximum après la déclaration d'incapacité temporaire ou définitive.

En outre, le travailleur qui en conséquence d'un AT reconnu conserve une incapacité permanente de plus de 10% entre également en considération dans le cadre des présentes règles de priorités.

### 3. Et pour terminer :

- a. Priorité est ensuite donnée aux travailleurs selon l'ancienneté société ;
- b. Priorité est enfin donnée aux travailleurs sur base de la date du formulaire d'évaluation de santé ou de réintégration remis par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Si un travailleur déclaré définitivement inapte était affecté à une fonction temporaire, celui-ci conservera le bénéfice de ce système de priorité pendant l'exécution de sa fonction temporaire. Professional Reorientation continuera dès lors à rechercher une fonction définitive en tenant compte de ses restrictions médicales et de ses compétences. La fonction temporaire prendra fin lors de la mutation effective vers le poste définitif.

## Article 5 – Procédure – trajet de réintégration

### 5.1. Preambule

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

wetsverzekeraar daarentegen beslist om het dossier niet te heropenen (of indien geen gerechtelijke procedure aan de gang is of indien de gerechtelijke procedure werd stopgezet), dan verliest de werknemer de voorrang die is verbonden aan het AO op de datum van deze beslissing.

In geval van een beroep, is de medewerker verplicht om Professional Reorientation hiervan op de hoogte te brengen.

Het beroep moet officieel worden ingesteld binnen een termijn van maximaal 6 maanden na de aangifte van de tijdelijke of definitieve ongeschiktheid.

Bovendien wordt een werknemer die als gevolg van een erkend AO een permanente ongeschiktheid behoudt van meer dan 10% eveneens in aanmerking genomen in het kader van deze voorrangsregels.

### 3. En ten slotte:

- a. Vervolgens wordt voorrang gegeven aan de werknemers volgens de bedrijfsanciënniteit;
- b. Ten slotte wordt voorrang gegeven aan de werknemers op basis van de datum van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling of voor de re-integratiebeoordeling, overhandigd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Als een werknemer die definitief ongeschikt is verklaard is aangesteld in een tijdelijke functie, dan blijft deze dit voorrangssysteem genieten tijdens de uitvoering van zijn tijdelijke functie.

Professional Reorientation blijft dan een definitieve functie zoeken, rekening houdend met zijn medische beperkingen en zijn bekwaamheden. De tijdelijke functie eindigt wanneer de werknemer effectief wordt overgeplaatst naar de definitieve functie.

## Artikel 5 – Procedure – re-integratietraject

### 5.1. Preambule

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

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

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

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

L'employeur et le travailleur concerné collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration.

*[Commentaire : il est attendu de l'employeur et du travailleur concerné de collaborer au mieux et de prendre chacun leurs responsabilités afin de donner toutes les chances de réussite au projet de réintégration.]*

## **5.2. Inaptitude temporaire**

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

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

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

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

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

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

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

De werkgever en de betrokken werknemer werken mee aan het vlot verloop van het re-integratietraject om de slaagkansen van de re-integratie te bevorderen.

*[Opmerking: er wordt van de werkgever en de betrokken werknemer verwacht dat ze zo goed mogelijk samenwerken en elk hun verantwoordelijkheden opnemen om het re-integratieproject alle slaagkansen te geven.]*

## **5.2. Tijdelijke ongeschiktheid**

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

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

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

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



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

A titre indicatif, les motifs suivants peuvent être retenus :

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

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

c. Le plan de réintégration comprend les mentions suivantes :

- Durée :

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

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

- La description du travail adapté (notamment le volume de travail et l'horaire de travail avec le cas échéant, la progressivité des mesures) ou du nouveau travail temporaire (notamment le contenu du travail, le volume de travail et l'horaire de travail avec le cas échéant, la progressivité des mesures) avec les attentes et les objectifs ;

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

Ter informatie: volgende redenen komen in aanmerking:

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

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

c. Het re-integratieplan bevat de volgende vermeldingen:

- Duur:

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

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

- De beschrijving van het aangepast werk (in het bijzonder het werkvolume en het uurrooster met, desgevallend, de progressiviteit van de maatregelen) of van het nieuw tijdelijk werk (in het bijzonder de inhoud van het werk, het werkvolume en het uurrooster met, desgevallend, de progressiviteit van de maatregelen) met de verwachtingen en doelstellingen;

- La nature de l'éventuelle formation qui doit permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail;

- Les conditions de travail et les conditions financières selon l'article 6.

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

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

[Commentaires :

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

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

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

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

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

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

[Commentaire:

- De aard van de eventuele opleiding die aan de werknemer moet toelaten een aangepast of ander werk uit te voeren;

- De arbeidsvoorwaarden en de financiële voorwaarden zoals bedoeld in artikel 6.

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

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

[Opmerkingen :

*De duur van de tijdelijke aanstelling (gedurende maximaal 3 maanden - twee keer verlengbaar - en een jaar voor de erkende arbeidsongevallen, beroepsziekten en zware ziekten - één keer verlengbaar) in een definitieve functie is mogelijk op voorwaarde dat deze functies bij voorrang opengesteld worden voor definitief ongeschikt verklaarde werknemers.*

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

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

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

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

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

[Opmerking:

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

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

f. A la fin de chaque consultation, les travailleurs temporairement inaptes affectés à une fonction temporaire se présenteront au secrétariat avant de quitter le SMT, le conseiller en prévention – médecin du travail le rappellera également, pour fixer le prochain rendez-vous ; celui-ci interviendra dans les 15 jours précédents la date d'échéance du formulaire d'évaluation de santé ou du formulaire d'évaluation de réintégration, et au plus tard 5 jours ouvrés avant la fin de la période de maximum 3 mois.

### **5.3. Inaptitude définitive**

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

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

b. Le plus rapidement possible et dans les 12 mois au plus tard à dater de la réception du formulaire d'évaluation de réintégration ou de santé, le service Professional Reorientation propose un plan de réintégration. Une copie est remise au conseiller en prévention – médecin du travail.

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

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

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

f. Aan het einde van elke raadpleging melden de tijdelijk ongeschikte werknemers die werden aangesteld in een tijdelijke functie zich bij het secretariaat voordat ze de AGD verlaten, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer herinnert hen hier ook aan, om de volgende afspraak vast te leggen; deze moet plaatsvinden in de 15 dagen voorafgaand aan de vervaldatum van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling of het formulier voor de re-integratiebeoordeling, en ten laatste 5 doordeweekse werkdagen voor het einde van de periode van maximaal 3 maanden.

### **5.3. Definitieve ongeschiktheid**

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

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

b. De dienst Professional Reorientation stelt zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen 12 maanden na ontvangst van het formulier voor de re-integratiebeoordeling of de gezondheidsbeoordeling, een re-integratieplan voor. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer ontvangt hiervan een kopie.

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

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

A titre indicatif, les motifs suivants peuvent être retenus :

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

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

Le délai de 12 mois prévu ci-avant conformément au Code du bien-être au travail n'est susceptible d'aucune suspension.

*[Commentaire : L'éventuelle formation, prévue afin de permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail et étant mise en œuvre dans le cadre de ce travail adapté ou de cette nouvelle fonction, ne suspend en aucun cas le délai de 12 mois.]*

Cependant, si le travailleur déclaré définitivement inapte pour le travail convenu est affecté à une fonction temporaire durant ce délai 12 mois et que l'exercice de cette fonction temporaire jusqu'au terme prévu implique un dépassement de ce délai de 12 mois, le délai de 12 mois est prolongé à concurrence de la durée de ce dépassement prévu.

*[Commentaire : Une telle prolongation n'est donc pas prévue si le travailleur déclaré définitivement inapte pour le travail convenu est affecté à une fonction temporaire durant ce délai de 12 mois et que cette affectation a pris fin avant l'échéance des 12 mois.]*

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

Ter informatie: volgende redenen komen in aanmerking:

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

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

De termijn van 12 maanden zoals hierboven voorzien in overeenstemming met de Codex over het welzijn op het werk is niet vatbaar voor enige schorsing.

*[Opmerking: De eventuele opleiding die is voorzien om de werknemer in staat te stellen aangepast of ander werk uit te voeren en die wordt gegeven in het kader van dit aangepast werk of deze nieuwe functie, schorst in geen geval de termijn van 12 maanden.]*

Als de werknemer die definitief ongeschikt is verklaard voor het overeengekomen werk echter wordt aangesteld in een tijdelijke functie tijdens deze termijn van 12 maanden en de uitoefening van deze tijdelijke functie tot het voorziene einde een overschrijding van deze termijn van 12 maanden met zich meebrengt, dan wordt de termijn van 12 maanden verlengd met de duur van deze voorziene overschrijding.

*[Opmerking: Een dergelijke verlenging is dus niet voorzien als de werknemer die definitief ongeschikt is verklaard voor het overeengekomen werk wordt aangesteld in een tijdelijke functie tijdens deze termijn van 12 maanden en deze aanstelling is geëindigd voordat de 12 maanden voorbij zijn.]*

c. Le plan de réintégration comprend les mentions suivantes :

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

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

Si le travailleur accepte le plan, il le signe pour accord et signe un avenant.

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

e. Si le travailleur refuse le plan, il reçoit, si possible, une (seule) autre proposition endéans le délai de 12 mois visé à l'article 5.3.b. A l'issue de ce délai de 12 mois, si le travailleur refuse un nouveau plan, le trajet est définitivement stoppé.

f. Le trajet de réintégration fait l'objet d'une évaluation intermédiaire mensuelle durant les 3 premiers mois et d'une évaluation finale à la fin de la durée prévue par le plan. Cette évaluation est réalisée par le responsable en collaboration avec HR Business Partners.

Si l'évaluation finale est positive, le travailleur est confirmé dans la nouvelle fonction ou, en cas d'aménagement, le travail est adapté de manière définitive.

Si l'évaluation finale est négative, une nouvelle proposition de réintégration sera, dans les limites et le délai visés à l'article 5.3.b., transmise au travailleur. Dans l'intervalle, si le contrat de travail doit être suspendu, le travailleur bénéficie, dans les cas prévus par la loi, du revenu de remplacement

c. Het re-integratieplan bevat de volgende vermeldingen:

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

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

Als de werknemer het plan aanvaardt, dan tekent hij voor akkoord en tekent hij ook een aanhangsel.

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

e. Als de werknemer het plan weigert, dan ontvangt hij, indien mogelijk, een (enkel) ander voorstel binnen de termijn van 12 maanden zoals bedoeld in artikel 5.3.b. Na afloop van deze termijn van 12 maanden en weigering door de werknemer van een nieuw plan, wordt het traject definitief stopgezet.

f. Tijdens de eerste drie maanden is het re-integratietraject het voorwerp van een maandelijkse tussentijdse beoordeling en aan het einde van de in het plan vastgelegde duur vindt een definitieve beoordeling plaats. Deze beoordeling gebeurt door de verantwoordelijke, in samenwerking met HR Business Partners.

Als de eindbeoordeling positief is, wordt de werknemer in de nieuwe functie aangesteld of, in geval van aanpassing, wordt het werk op definitieve wijze aangepast.

Als de eindbeoordeling negatief is, wordt een nieuw re-integratievoorstel overgemaakt aan de werknemer, binnen de beperkingen en termijn bedoeld in artikel 5.3.b.. Intussen, indien de arbeidsovereenkomst geschorst moet worden, ontvangt de werknemer, in de gevallen voorzien

légal pour autant qu'il obtienne un certificat médical auprès de son médecin traitant.

Si l'évaluation finale est négative et que le délai visé à l'article 5.3 b est écoulé, le trajet est définitivement stoppé.

g. Actuellement, selon les règles en vigueur gérées par l'ONEM, le travailleur, définitivement inapte, peut percevoir des allocations de chômage temporaire pour cause de force majeure médicale (C3.2). Pendant la durée de la procédure à dater de la réception du formulaire d'évaluation de réintégration par l'employeur jusqu'à, soit la remise du plan de réintégration, soit la fin du trajet de réintégration, avec un maximum de 6 mois, la STIB complètera le montant de l'allocation de chômage pour un montant forfaitaire maximum de 200 € brut par mois. Ce montant sera indexé. Ce montant est proratisé en fonction du régime de travail. En cas de mois incomplet, le montant sera également proratisé (200 €/20 x nombre de jours ouvrés concernés).

h. Le conseiller en prévention-médecin du travail suit de manière régulière l'exécution du plan de réintégration, en concertation avec le travailleur et l'employeur.

Conformément au Code du bien-être au travail, un travailleur qui, lors de l'exécution du plan de réintégration, est d'avis que toutes ou une partie des mesures comprises dans ce plan ne sont plus adaptées à sa situation de santé, peut demander une consultation spontanée au conseiller en prévention-médecin du travail en vue de réexaminer le trajet de réintégration.

i. Le travailleur qui n'est pas d'accord avec l'évaluation de réintégration par laquelle le conseiller en prévention-médecin du travail le déclare définitivement inapte pour le travail convenu, peut introduire un recours.

Le recours doit être introduit dans les 7 jours ouvrables après que le conseiller en prévention-médecin du travail lui a remis le formulaire d'évaluation de réintégration.

Le travailleur doit envoyer une lettre recommandée au médecin inspecteur social de la direction générale

door de wet, een wettelijk vervangingsinkomen als hij een doktersattest van zijn behandelende arts voorlegt.

Als de eindbeoordeling negatief is en de termijn bedoeld in artikel 5.3 b verstreken is, wordt het traject definitief stopgezet.

g. Momenteel en volgens de toepasselijke regelgeving van de RVA, kan de werknemer die definitief ongeschikt is, tijdelijk een werkloosheidsuitkering ontvangen wegens medische overmacht (C3.2). Tijdens de duur van de procedure, te rekenen vanaf de ontvangst van het formulier voor de re-integratiebeoordeling door de werkgever tot, ofwel de overhandiging van het re-integratieplan, ofwel het einde van het re-integratietraject, met een maximum van 6 maanden, vult de MIVB het bedrag van de werkloosheidsuitkering aan voor een forfaitair bedrag van maximaal € 200 bruto per maand. Dit bedrag zal worden geïndexeerd. Dit bedrag wordt pro rata berekend in functie van het arbeidsstelsel. Betreft het geen volledige maand, dan wordt het bedrag ook pro rata berekend (€ 200 / 20 x aantal betreffende doordeweekse werkdagen).

h. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer volgt regelmatig de uitvoering van het re-integratieplan op, in overleg met de werknemer en de werkgever.

In overeenstemming met de Codex over het welzijn op het werk, kan een werknemer die, tijdens de uitvoering van het re-integratieplan, van mening is dat alle of een deel van de in dit plan vervatte maatregelen niet meer zijn aangepast aan zijn gezondheidstoestand, een spontane raadpleging vragen bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer met het oog op het herbekijken van het re-integratietraject.

i. De werknemer die het niet eens is met de re-integratiebeoordeling waarmee de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer hem definitief ongeschikt verklaart voor het overeengekomen werk, mag een beroep instellen.

Het beroep moet ingesteld worden binnen de 7 werkdagen nadat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer hem het formulier voor de re-integratiebeoordeling bezorgd heeft.

De werknemer moet een aangetekende brief sturen naar de arts sociaal inspecteur van de algemene

CBE (Contrôle du Bien-Etre, Rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles).

L'agent doit également avertir l'employeur en informant la cellule Professional Reorientation du fait qu'il conteste l'évaluation de réintégration.

## Article 6 – Rémunération

### 6.1. Affectation temporaire :

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

### 6.2. Affectation définitive :

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

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

*[Commentaire : à partir du 01/05/2021, les conditions financières du personnel ouvrier seront réglées par l'annexe 4 de la CCT du 10 mai 2019 relative à l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier.]*

## Article 7 – Comité de Réintégration

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

### 7.1. Composition du Comité de Réintégration

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

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

La délégation des représentants des travailleurs est composée de 4 délégués syndicaux, élus en CPPT,

directie TWW (Toezicht op het Welzijn, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel).

De werknemer moet eveneens de werkgever verwittigen door de cel Professional Reorientation op de hoogte te brengen van het feit dat hij de re-integratiebeoordeling betwist.

## Artikel 6 - Bezoldiging

### 6.1. Tijdelijke aanstelling:

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

### 6.2. Definitieve aanstelling:

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

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

*[Opmerking: vanaf 01/05/2021, worden de financiële voorwaarden van het arbeiderspersoneel geregeld door bijlage 4 van de cao van 10 mei 2019 met betrekking tot de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut.]*

## Artikel 7 – Re-integratiecomité

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

### 7.1. Samenstelling van het Re-integratiecomité

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

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

De delegatie van de werknemersvertegenwoordigers is samengesteld uit

accompagnés de leurs 3 délégués permanents techniciens. Chaque organisation représentant les travailleurs indiquera à l'employeur sa composition (effectif + suppléant).

*[Commentaire : suite aux résultats des élections sociales de 2016, les 4 délégués syndicaux sont répartis de la manière suivante : 2 CSC, 1 CGSLB et 1 CGSP. Cette répartition sera revue chaque fois après les élections sociales en fonction des résultats, cela se fera une première fois après les élections de 2020.]*

Le responsable du SIPPT, ou son adjoint, ainsi que le conseiller en prévention-médecin du travail-responsable, ou son adjoint, participent aux réunions du Comité.

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

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

## **7.2. Missions et compétences du Comité de Réintégration**

La mission du Comité de Réintégration est consultative et concertative.

Le Comité de Réintégration reçoit la liste des personnes :

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

Chaque membre du Comité de Réintégration a la possibilité de mettre à l'agenda un cas digne d'intérêt. Ce cas sera analysé en détail par la direction, qui si elle l'estime « cas digne d'intérêt » - la direction argumentera si le résultat de son analyse est négative -, le présentera en comité pour débat et pour approbation de mesures spécifiques et exceptionnelles. Cette approbation se fera à l'unanimité des membres du Comité.

4 vakbondsafgevaardigden die verkozen werden in het CPBW en hun 3 technisch bestendig afgevaardigden. Elke organisatie die de werknemers vertegenwoordigt deelt haar samenstelling (werkend + plaatsvervangend) mee aan de werkgever.

*[Opmerking: naar aanleiding van de resultaten van de sociale verkiezingen van 2016, zijn de 4 vakbondsafgevaardigden als volgt verdeeld: 2 ACV, 1 ACLVB en 1 ACOD. Deze verdeling zal telkens na de sociale verkiezingen herzien worden in functie van de resultaten. Dit zal voor de eerste keer gebeuren na de sociale verkiezingen van 2020.]*

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

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

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

## **7.2. Opdrachten en bevoegdheden van het Re-integratiecomité**

Het Re-integratiecomité adviseert en overlegt.

Het Re-integratiecomité ontvangt de lijst van de personen:

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

Elk lid van het Re-integratiecomité kan een behartenswaardig geval op de agenda plaatsen. Dit geval wordt in detail geanalyseerd door de directie, die, als ze het een « behartenswaardig geval » vindt – de directie geeft argumenten als het resultaat van haar analyse negatief is –, dit tijdens het comité voorlegt om specifieke en uitzonderlijke maatregelen te bespreken en goed te keuren. Deze goedkeuring gebeurt unaniem door de leden van het Comité.



### 7.3. Fonctionnement

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

A titre indicatif, la durée de la réunion est fixée à 2 heures.

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

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

### Article 8 – Rôle du CPPT

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

8.2. Les aspects collectifs de la réintégration sont évalués une fois par an et font l'objet d'une concertation au sein du CPPT sur base d'un rapport qualitatif et quantitatif du conseiller en prévention-médecin du travail. La politique de réintégration est adaptée, si nécessaire, en fonction de cette évaluation.

8.3. Une information concernant le texte de cette convention collective de travail se fera aux membres du CPPT lors de la réunion de février 2021.

### 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 – Remplacement de la CCT antérieure

La présente CCT remplace la CCT du 7 mai 2018 relative à la réintégration en cas

### 7.3. Werking

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

Ter indicatie wordt de duur van de vergadering vastgesteld op 2 uur.

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

Alle documenten met betrekking tot de vergadering worden dan overgemaakt.

### Artikel 8 – Rol van het CPBW

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

8.2. De collectieve aspecten van de re-integratie worden een keer per jaar beoordeeld en zijn het voorwerp van een overleg binnen het CPBW op basis van een kwalitatief en kwantitatief verslag van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Indien nodig, wordt het re-integratiebeleid aangepast in functie van deze beoordeling.

8.3. Tijdens de vergadering van februari 2021, zal informatie verstrekt worden aan de leden van het CPBW over de tekst van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Artikel 9 – Sociale vrede

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

### Artikel 10 – Vervanging van de voorgaande cao

De onderhavige cao <sup>vervangt</sup> de cao van 7 mei 2018 met betrekking tot de re-integratie in geval van tijdelijke

d'inaptitude médicale temporaire ou définitive (n° d'enregistrement 146381/CO/328.03).

of definitieve medische ongeschiktheid (registratienummer 146381/CO/328.03)

#### **Article 11 – Entrée en vigueur**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

#### **Artikel 11 – Inwerkingtreding**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021.

Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur.

#### **Article 12 – Dénonciation**

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

#### **Artikel 12 – Opzegging**

Elke ondertekenende partij kan de onderhavige overeenkomst of een deel ervan 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 gaat in vanaf de datum van verzending van het aangetekend schrijven.

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

#### **Article 13 – Enregistrement**

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

\* de travail

#### **Artikel 13 – Registratie**

De onderhavige overeenkomst zal door de Voorzitter van het Paritair Subcomité neergelegd worden op de griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met het oog op haar registratie.

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

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

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

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

## Annexe 2 : Liste des maladies graves<sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> Fonds social – Entreprise de transport des services publics spéciaux et services des autocars  
6/10/2020

## Bijlage 2: Lijst zware ziekten<sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> Sociaal fonds – Onderneming der openbare en speciale autobusdiensten en autocardiendiensten  
6/10/2020

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST van 6/10/2020 MET BETREKKING TOT DE RE-INTEGRATIE IN GEVAL VAN TIJDELIJKE OF DEFINITIEVE MEDISCHE ONGESCHIKTHEID**

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

## 1. Terminologie

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

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

## 2. Basisprincipes

### 2.1. Positionering in het barema van de nieuwe functie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.2. Aanpassing van de graad en de functieklassse

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

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

## 3. Specifieke modaliteiten

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

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

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

3.2. Iedere werknemer die in zijn oude functie in vast verband benoemd was, krijgt opnieuw het statuut "in stage" in geval van definitieve aanstelling in een functie waarin geslaagd zijn voor het taalexamen een vereiste is als hij niet geslaagd is.

3.3. In de functies van het rijdend personeel, mogen enkel de werknemers die in vast verband benoemd zijn gepositioneerd worden in barema 1.9.

3.4. De positionering in het nieuwe barema gebeurt op de trap waarvan de waarde ten minste gelijk is aan het maandelijkse brutoloon dat bereikt werd op de dag voor de definitieve aanstelling.

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



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

- a) Voor de functies die bezoldigd worden in de barema's van het rijdend personeel en de technische barema's, met uitzondering van de technische functies die gelimiteerd zijn tot barema 9 of 19: de positionering gebeurt in het eerste hogere barema dat de positionering mogelijk maakt in overeenstemming met de punten 3.1, 3.2, 3.3 en 3.4 hierboven.
- b) Voor de functies die bezoldigd worden in een barema verbonden aan een functieklassering: de positionering gebeurt op het maximum van het barema waartoe de werknemer toegang kan hebben in de nieuwe functie rekening houdend met zijn situatie (in het bijzonder het statuut «in stage» in verband met het niet-slagen voor het taalexamen).

c) Er wordt aan de werknemer een looncomplement toegekend waarvan de waarde als volgt bepaald wordt:

- Voor de werknemers die medisch ongeschikt geworden zijn als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, stemt het complement overeen met het verschil tussen het maximum van het barema van de nieuwe functie en hun laatste maandelijks brutoloon.
- Voor de werknemers met een MIVB-anciënniteit (\*) van ten minste 25 jaar, stemt het complement overeen met het verschil tussen het maximum van het barema van de nieuwe functie en hun laatste maandelijks brutoloon.
- Voor de werknemers die niet medisch ongeschikt zijn als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte en die een MIVB-anciënniteit (\*) van minder dan 25 jaar hebben, stemt het looncomplement overeen:

- o In geval van aanstelling in een functie gelimiteerd tot barema 9: met het verschil tussen het maximum van barema 9 en het maximum van barema 19 of het laatste maandelijks brutoloon als het minder bedraagt dan het maximum van barema 19.
- o In geval van aanstelling in een functie gelimiteerd tot barema 19: met het verschil tussen het maximum van barema 19 en het maximum van barema 20 of het laatste maandelijks brutoloon als het minder bedraagt dan het maximum van barema 20.
- o In geval van aanstelling in een functie van het rijdend personeel van werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden om toegang te krijgen tot barema 1.9 (cf. punt 3.3): met het verschil tussen het maximum van barema 1.8 en het maximum van barema 1.9 of het laatste maandelijks brutoloon als het minder bedraagt dan het maximum van barema 1.9.
- o In geval van aanstelling in een functie verbonden aan een functieklassering: met het verschil tussen het maximum van het barema van de nieuwe functie en het maximum van het barema van een (1) hogere functieklassering of het laatste maandelijks brutoloon als het minder bedraagt dan het maximum van het barema van een (1) hogere functieklassering.

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

- Het looncomplement wordt beschouwd als baremaloon en als dusdanig beheerd (indexering, 13<sup>de</sup> maand, groepsverzekering, enz.).

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

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

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

#### 4. Evolutie in de vlakke loopbaan van de nieuwe functie

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

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

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

## 5. Verandering van statuut

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

## 6. Nieuwe aanstelling in hetzelfde re-integratietraject

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

## 7. Nieuwe aanstelling na een re-integratietraject

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

*Voorbeeld:*

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

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

*Voorbeeld:*

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

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

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

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

Voorbeeld:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## SUBBIJLAGE 1 – Lijst van de specifieke beroepen

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

## SUBBIJLAGE 2 – Lijst van de gelimiteerde functies

- **Functies gelimiteerd tot barema 9 en tot de kwalificatie van 1<sup>ste</sup> Geschoolde Arbeider**
  - Wasster Bus / Tram, Voorbereidingsmedewerker Metro, Schoonmaker Lokalen
  - Onderhoudsmedewerker Visuele Identiteit Metro
  - Postal Operator
  - Statisticus, Statisticus-Enquêteur
  
- **Functies gelimiteerd tot barema 19 en tot de kwalificatie van Keurarbeider**
  - Onthaalmedewerker
  - Multimodale medewerker
  - Agent Logistiek en Ondersteuning – Vervoerbewijzen
  - Ondersteuningsagent– Afdrukken van plannen



**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL du 06/10/2020 RELATIVE A LA REINTEGRATION EN CAS  
D'INAPTITUDE MEDICALE TEMPORAIRE OU DEFINITIVE**

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

## 1. Terminologie

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

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

## 2. Principes de base

### 2.1. Positionnement dans le barème de la nouvelle fonction

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.2. Adaptation du grade et de la classe de fonction

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

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

## 3. Modalités spécifiques

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

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

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

- 3.2. Tout travailleur ayant le statut d'effectif dans son ancienne fonction, devra repasser par le statut "en stage" en cas d'affectation définitive à une fonction requérant la réussite de l'examen linguistique s'il ne l'a pas réussi.

- 3.3. Dans les fonctions de conduite, seuls les travailleurs à l'effectif peuvent être positionnés dans le barème 1.9.

- 3.4. Le positionnement dans le nouveau barème se fait à l'échelon dont la valeur est au moins égale au salaire mensuel brut atteint à la veille de l'affectation définitive.

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

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

- a) Pour les fonctions rémunérées dans les barèmes de conduite et de technique, à l'exception des fonctions techniques limitées au barème 9 ou 19 : le positionnement se fera dans le premier barème supérieur permettant le positionnement conformément aux points 3.1, 3.2, 3.3 et 3.4 ci-dessus.
- b) Pour les fonctions rémunérées dans un barème lié à une classe de fonction : le positionnement se fera au maximum du barème auquel le travailleur peut accéder dans la nouvelle fonction tenant compte de sa situation (notamment le statut « en stage » en lien avec la non-réussite de l'examen linguistique).

c) Le travailleur se verra octroyer un complément de salaire dont la valeur sera déterminée comme suit :

- Pour les travailleurs étant devenus médicalement inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le complément correspondra à la différence entre le maximum du barème de la nouvelle fonction et leur dernier salaire mensuel brut.
- Pour les travailleurs ayant une ancienneté à la STIB(\*) d'au moins 25 ans, le complément correspondra à la différence entre le maximum du barème de la nouvelle fonction et leur dernier salaire mensuel brut.
- Pour les travailleurs n'étant pas médicalement inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle et ayant une ancienneté à la STIB(\*) de moins de 25 ans, le complément de salaire correspondra :
  - o En cas d'affectation à une fonction limitée au barème 9 :  
à la différence entre le maximum du barème 9 et le maximum du barème 19 ou le dernier salaire mensuel brut s'il est inférieur au maximum du barème 19.
  - o En cas d'affectation à une fonction limitée au barème 19 :  
à la différence entre le maximum du barème 19 et le maximum du barème 20 ou le dernier salaire mensuel brut s'il est inférieur au maximum du barème 20.
  - o En cas d'affectation à une fonction de conduite de travailleurs n'étant pas dans les conditions d'accéder au barème 1.9 (cf. point 3.3) :  
à la différence entre le maximum du barème 1.8 et le maximum du barème 1.9 ou le dernier salaire mensuel brut s'il est inférieur au maximum du barème 1.9.
  - o En cas d'affectation à une fonction liée à une classe de fonction :  
à la différence entre le maximum du barème de la nouvelle fonction et le maximum du barème d'une (1) classe de fonction supérieure ou le dernier salaire mensuel brut s'il est inférieur au maximum du barème d'une (1) classe de fonction supérieure.

(\*) Dans le cadre de la présente annexe à la CCT, l'ancienneté à la STIB correspond aux nombre d'années de service dans la société et se calcule à la veille de l'affectation définitive et ce à partir de la 1<sup>ère</sup> date d'entrée en service. Dans le cas d'une fin de contrat de travail suivie par la conclusion d'un nouveau contrat de travail et une nouvelle date d'entrée en service, la(les différentes) période(s) d'interruption(s) entre les contrats de travail n'est (ne sont) pas prise(s) en compte.

- Le complément de salaire est considéré comme du salaire barémique et géré comme tel (indexation, 13<sup>ème</sup> mois, assurance de groupe, etc.).

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

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

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

#### 4. Evolution dans la Carrière Plane de la nouvelle fonction

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

4.2. Les travailleurs n'ayant pas réussi l'examen linguistique dans leur ancienne fonction au moment où ils sont affectés définitivement à une nouvelle fonction liée à une classe de fonction (actuellement les fonctions d'employé et les fonctions de cadre) pour laquelle la réussite de l'examen linguistique est requise, n'évolueront qu'à l'ancienneté dans le barème lié à leur nouvelle fonction. Leur évolution en Carrière Plane prendra court dès qu'ils auront réussi l'examen linguistique requis dans leur nouvelle fonction.

4.3. La progression du salaire barémique est possible jusqu'au maximum du barème lié à la nouvelle fonction. Dès lors, plus aucune progression n'est possible si un complément de salaire s'applique (cf. point 3.5).

4.4. En cas de changement de barème suite à l'affectation définitive, la date de l'arrivée dans le nouveau barème sert de point de départ pour l'évolution en Carrière Plane.

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

## 5. Changement de statut

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

## 6. Nouvelle affectation dans le même trajet de réintégration

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

## 7. Nouvelle affectation après un trajet de réintégration

7.1. Les présentes règles conventionnelles ne s'appliquent pas aux changements de fonction, pour quelque raison que ce soit, en dehors d'un trajet de réintégration.

7.2. En cas de changement de fonction ultérieur, en dehors d'un trajet de réintégration, l'employeur tiendra compte des modalités de positionnement précédemment appliquées conformément aux règles conventionnelles en vigueur suite à une inaptitude médicale définitive, notamment en vue d'éviter un éventuel double octroi d'éléments rémunérateurs qui auraient été intégrés précédemment dans la rémunération brute du travailleur.

*À titre d'exemple :*

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

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

*À titre d'exemple :*

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

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

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

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

À titre d'exemple :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## SOUS-ANNEXE 1 – Liste des métiers particuliers

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

## Sous-annexe 2 – Liste des fonctions limitées

- **Fonctions limitées au barème 9 et à la qualification de 1<sup>er</sup> Ouvrier Qualifié**
  - Laveur Bus / Tram, Agent de Préparation Metro, Nettoyeur Locaux
  - Agent de Maintenance Identité Visuelle Metro
  - Opérateur Postal
  - Statisticien, Statisticien-Enquêteur
  
- **Fonctions limitées au barème 19 et à la qualification d'Ouvrier d'Elite**
  - Agent d'Accueil
  - Agent Multimodal
  - Agent Logistique & Support – Titres de Transport
  - Agent de Support – Tirage de Plans