

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29/10/2021 RELATIVE AUX FINS DE CARRIERE Année de naissance 1965 et avant	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29/10/2021 MET BETREKKING TOT DE EINDELOOPBAAN Geboortejaar 1965 en eerder

Préambule

Les parties ont conclu diverses conventions collectives de travail en vue de permettre aux travailleurs les plus âgés (années de naissance 1961 et avant) de quitter l'employeur en bénéficiant du régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension, et ci-après « **RCC** »).

Ces CCT ont été conclues en adéquation avec le cadre légal et sociétal existant à cette époque.

Depuis 2011, le cadre légal et sociétal belge et européen s'inscrit dans la volonté et la nécessité d'œuvrer au maintien de l'emploi des travailleurs plus âgés.

Dans ce contexte, la présente convention collective de travail constitue une mesure dérogatoire et ne pourra en aucun cas être considéré comme un « droit acquis » pour les travailleurs nés après 1965.

Les parties souhaitent vivement encourager les travailleurs les plus âgés à rester actifs au sein de l'employeur en octroyant, à ceux qui font le choix de rester, une prime journalière de transfert de connaissances, et tout en permettant à ceux qui le souhaitent d'entrer dans le système de RCC pour autant que les travailleurs remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté requises.

Les parties ont négocié et convenu de la présente convention collective de travail compte tenu du cadre légal et réglementaire existant au moment de sa signature.

Preambule

De partijen hebben verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten om de oudste werknemers (geboortejaren 1961 en eerder) de mogelijkheid te bieden de werkgever te verlaten in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger: brugpensioen, en hierna « **SWT** »).

Deze CAO's werden afgesloten in overeenstemming met het toen bestaande wettelijke en maatschappelijke kader.

Sinds 2011 strookt het Belgische en Europese wettelijke en maatschappelijke kader met de wil en de noodzaak om te werken aan het aan het werk houden van oudere werknemers.

In deze context vormt de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een afwijkende maatregel en mag deze in geen geval worden beschouwd als een « verworven recht » voor de werknemers geboren na 1965.

De partijen willen de oudste werknemers sterk aanmoedigen om actief te blijven bij de werkgever door, aan degenen die ervoor kiezen om te blijven, een dagelijkse premie voor kennisoverdracht toe te kennen, en tegelijkertijd degenen die dat wensen de mogelijkheid bieden om in het SWT-systeem te stappen, voor zover de werknemers voldoen aan de vereiste leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden.

De partijen hebben onderhandeld en zijn het eens geworden over de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, rekening houdend met het wettelijke en reglementaire kader dat bestaat op het moment van de ondertekening ervan.

Les parties sont toutefois conscientes du fait que les dispositions légales et réglementaires relatives à l'objet de la convention collective de travail peuvent être modifiées ou abrogées à tout moment par le législateur, l'attention étant notamment attirée sur l'article 5 de la présente convention collective de travail.

Les parties attirent également spécifiquement l'attention des travailleurs qui voudraient bénéficier de l'application de la présente convention collective de travail sur le fait que leurs droits / devoirs pourraient être modifiés notamment à la suite d'une modification législative ou réglementaire (particulièrement, suite à l'adaptation ou abrogation de l'A.R. du 7 décembre 1992). L'employeur ne peut en aucun cas être tenu pour responsable d'éventuelles modifications législatives ou réglementaires et ne peut être tenu d'éventuellement indemniser le travailleur qui aurait à subir les conséquences de ces modifications législatives ou réglementaires.

Les règles relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise décrites dans la présente convention collective de travail sont conformes aux dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, tel que d'application à la date de la signature de la présente convention.

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 ainsi qu'à l'ensemble de ses travailleurs, à l'exception des travailleurs qui relèvent du statut du 'personnel de Direction' tel que défini dans l'accord relatif aux élections sociales 2020 sauf autorisation spéciale expresse de la Direction Générale et uniquement en cas de départ en RCC (article 5), la prime de transfert de connaissances n'étant jamais accordée au personnel de Direction.

[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.]

De partijen zijn er zich echter van bewust dat de wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende het voorwerp van de collectieve arbeidsovereenkomst te allen tijde kunnen worden aangepast of opgeheven door de wetgever. De aandacht wordt met name gevestigd op artikel 5 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

De partijen vestigen ook specifiek de aandacht van de werknemers die de toepassing van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zouden willen genieten op het feit dat hun rechten / plichten zouden kunnen wijzigen naar aanleiding van een wetswijziging of wijziging van de regelgeving (in het bijzonder naar aanleiding van de aanpassing of opheffing van het K.B. van 7 december 1992). De werkgever kan in geen geval verantwoordelijk worden gehouden voor eventuele wetswijzigingen of wijzigingen van de regelgeving en kan niet worden gehouden tot het eventueel vergoeden van de werknemer die de gevolgen van deze wetswijzigingen of wijzigingen van de regelgeving zou ondergaan.

De regels betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag die in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden beschreven zijn in overeenstemming met de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, zoals van toepassing op de datum van ondertekening van de onderhavige overeenkomst.

Werd 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 haar werknemers, met uitzondering van de werknemers die vallen onder het statuut 'directiepersoneel' zoals bepaald in het akkoord met betrekking tot de sociale verkiezingen 2020, behoudens uitdrukkelijke bijzondere toestemming van de Algemene Directie en uitsluitend in geval van vertrek in SWT (artikel 5), aangezien de premie voor kennisoverdracht nooit wordt toegekend aan directiepersoneel.

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

De manière générale, par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail à l'employeur.

Article 2 – Cadre réglementaire et objet

2.1. Cadre réglementaire

Les principales dispositions légales et réglementaires applicables à la présente convention collective de travail sont :

- L'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle ;
- La CCT n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au CNT instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;
- La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (délais de préavis, régime de reclassement professionnel généralisé, ...);
- L'arrêté royal du 9 janvier 2014 relatif à l'indemnité en compensation du licenciement ;
- La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

2.2. Objet

La présente convention collective de travail a pour objet de permettre aux travailleurs nés au cours de l'année 1965 et avant et qui répondent aux critères repris à l'article 3 ci-dessous de faire le choix entre deux systèmes, lesquels s'appliqueront au travailleur l'un à l'exclusion de l'autre :

- Soit s'engager à **rester** actifs au sein de l'employeur jusqu'à l'âge légal de la pension (65 ans durant la validité de la présente CCT) et bénéficier, au plus tôt à partir du moment où ils rempliront la condition d'âge et d'ancienneté pour partir en RCC, tel que prévu à l'article 5, d'une **prime journalière de transfert de connaissances** en sus de leur rémunération et des avantages acquis en vertu du contrat (cf. article 4) ;

Algemeen wordt met « werknemers » bedoeld: het arbeiders- en bediendepersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat door een arbeidsovereenkomst verbonden is met de werkgever.

Artikel 2 – Regelgevend kader en voorwerp

2.1. Regelgevend kader

De voornaamste wettelijke en reglementaire bepalingen die van toepassing zijn op de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn:

- Het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;
- CAO nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (opzegtermijnen, veralgemeende outplacement, ...);
- Het koninklijk besluit van 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding;
- De wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

2.2. Voorwerp

Het voorwerp van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bestaat erin de werknemers die geboren zijn in de loop van het jaar 1965 en eerder, en die voldoen aan de in artikel 3 hieronder genoemde criteria, de mogelijkheid te bieden een keuze te maken tussen twee systemen, waarna het gekozen systeem van toepassing zal zijn op de werknemer met uitsluiting van het andere:

- Ofwel zich ertoe verbinden actief te **blijven** bij de werkgever tot de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar gedurende de geldigheidsduur van de onderhavige CAO) en, ten vroegste vanaf het moment waarop ze voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarde om in SWT te vertrekken, zoals voorzien in artikel 5, een **dagelijkse premie voor kennisoverdracht** genieten bovenop hun loon en de voordelen

- Soit opter pour un **départ** dans le cadre du **régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)** (cf. article 5).

Article 3 – Conditions à remplir par le travailleur pour pouvoir opérer un choix entre le maintien au travail avec prime de transfert de connaissances et le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

3.1. Age minimal et nombre minimal d'années de carrière STIB

3.1.1. Age minimal

Les dispositions de la présente convention collective de travail concernent les travailleurs nés au cours de l'année 1965 et avant et qui atteindront au minimum l'âge de 60 ans accomplis durant la période de validité de la présente convention collective de travail, pour autant qu'ils répondent aux conditions mentionnées ci-après.

3.1.2. Conditions de carrière

Les années de « carrière STIB » sont définies selon les modalités de calcul en vigueur à la STIB.

Pour bénéficier de la présente convention collective de travail, les travailleurs devront au minimum pouvoir justifier 25 années de « carrière STIB » (à l'exclusion de l'article 5.5 relatif au système de RCC - CCT 17 pur).

[Commentaire : A titre informatif, les périodes de service militaire ou objecteur de conscience comptent comme années de carrière.]

3.2. Type de métiers exercés – ancienneté STIB

3.2.1. Le type de métier exercé par le travailleur au sein de la STIB aura une influence directe sur l'âge à partir duquel le travailleur pourra soit bénéficier de la prime de transfert de connaissances soit partir en RCC.

3.2.2. Une distinction est faite selon que le travailleur a ou non exercé un métier lourd au sein de la STIB et le temps durant lequel cette fonction (métier lourd) aura été exécutée.

verworven krachtens de arbeidsovereenkomst (cf. artikel 4);

- Ofwel kiezen voor een **vertrek** in het kader van het **stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)** (cf. artikel 5).

Artikel 3 – Voorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen om een keuze te mogen maken tussen aan het werk blijven met premie voor kennisoverdracht en het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

3.1. Minimumleeftijd en minimaantal MIVB-loopbaanjaren

3.1.1. Minimumleeftijd

De bepalingen van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hebben betrekking op de werknemers die geboren zijn in de loop van het jaar 1965 en eerder en die ten minste de volle leeftijd van 60 jaar zullen bereiken gedurende de geldigheidsduur van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover ze voldoen aan de hierna genoemde voorwaarden.

3.1.2. Loopbaanvoorwaarden

De «MIVB-loopbaan»-jaren worden bepaald volgens de berekeningsmodaliteiten die bij de MIVB van kracht zijn.

Om de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst te genieten, zullen de werknemers ten minste 25 jaar «MIVB-loopbaan» moeten kunnen voorleggen (met uitzondering van artikel 5.5 met betrekking tot het SWT-systeem - CAO 17 puur).

[Opmerking: Ter informatie, periodes van militaire dienst of als gewetensbezwaarde tellen mee als loopbaanjaren.]

3.2. Type uitgeoefende beroepen - MIVB-anciënniteit

3.2.1. Het type beroep dat de werknemer uitoefent binnen de MIVB zal een rechtstreekse invloed hebben op de leeftijd vanaf welke hij de premie voor kennisoverdracht zal kunnen genieten of zal kunnen vertrekken in SWT.

3.2.2. Er wordt een onderscheid gemaakt naargelang de werknemer al dan niet een zwaar beroep heeft uitgeoefend binnen de MIVB en de tijd gedurende welke deze functie (zwaar beroep) zal zijn uitgeoefend.

La notion de 'métier lourd' est celle définie à l'article 3 de la convention collective de travail du 7 mai 2018 relative aux métiers lourds conventionnels au sein de l'entreprise ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale (STIB) (n° enregistrement 146382/CO/328.03).

3.2.3. Travailleurs exerçant un métier lourd

Les travailleurs qui pourront justifier de **minimum 25 ans de carrière STIB dans un métier lourd à la STIB**, pourront exercer le choix entre, soit une prime de transfert de connaissances, soit un départ en RCC, à **60 ans** (ces conditions de carrière et d'âge doivent être toutes deux réalisées au moment de l'octroi de la première prime de transfert de connaissances ou au moment de la fin du contrat de travail en vue du départ en RCC).

L'employeur octroiera au choix du travailleur :

- soit une prime de transfert de connaissances selon les conditions fixées à l'article 4 ;
- soit, en cas de départ en RCC, une allocation complémentaire, selon les conditions fixées à l'article 5.

Le montant de l'allocation complémentaire dépendra du nombre d'années de carrière STIB.

[Commentaire : A titre informatif, un travailleur avec 24 années de travail en métier lourd ne répondra pas à cette condition de base.]

3.2.4. Travailleurs exerçant un métier « hors métier lourd »

Les travailleurs qui pourront justifier de **minimum 25 ans de carrière STIB dans un métier hors métier lourd**, pourront exercer le choix entre, soit une prime de transfert de connaissances, soit un départ en RCC, à **62 ans** (ces conditions de carrière et d'âge devront toutes deux être réalisées au moment de l'octroi de la première prime de transfert de connaissances ou au moment de la fin du contrat de travail en vue du départ en RCC).

Het begrip 'zwaar beroep' wordt omschreven in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2018 met betrekking tot de conventionele zware beroepen binnen de onderneming die valt onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (MIVB) (registratienummer 146382/CO/328.03).

3.2.3. Werknemers die een zwaar beroep uitoefenen

De werknemers die **ten minste 25 jaar MIVB-loopbaan in een zwaar beroep bij de MIVB** zullen kunnen voorleggen, zullen de keuze tussen een premie voor kennisoverdracht enerzijds en een vertrek in SWT anderzijds kunnen maken op de leeftijd van **60 jaar** (aan deze loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden zal beide moeten voldaan zijn op het moment van de toekenning van de eerste premie voor kennisoverdracht of op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het oog op het vertrek in SWT).

De werkgever zal op basis van de keuze van de werknemer het volgende toekennen:

- ofwel een premie voor kennisoverdracht volgens de in artikel 4 vastgestelde voorwaarden;
- ofwel, in geval van vertrek in SWT, een aanvullende vergoeding, volgens de in artikel 5 vastgestelde voorwaarden.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding zal afhangen van het aantal MIVB-loopbaan jaren.

[Opmerking: Ter informatie, een werknemer met 24 jaar loopbaan in een zwaar beroep zal niet voldoen aan deze basisvoorwaarde.]

3.2.4. Werknemers die een beroep uitoefenen dat geen zwaar beroep is

De werknemers die **ten minste 25 jaar MIVB-loopbaan in een beroep dat geen zwaar beroep is**, zullen kunnen voorleggen, zullen de keuze tussen een premie voor kennisoverdracht enerzijds en een vertrek in SWT anderzijds kunnen maken op de leeftijd van **62 jaar** (aan deze loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden zal beide moeten voldaan zijn op het moment van de toekenning van de eerste premie voor kennisoverdracht of op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het oog op het vertrek in SWT).

L'employeur octroiera au choix du travailleur :

- soit une prime de transfert de connaissances selon les conditions fixées à l'article 4 ;
- soit une allocation complémentaire selon les conditions fixées à l'article 5.

Le montant de l'allocation complémentaire dépendra du nombre d'années de carrière STIB.

[Commentaire : A titre informatif, un travailleur avec 24 années de travail hors métier lourd ne répondra pas à cette condition de base.]

Article 4 – Prime de transfert de connaissances

4.1. Principe général

Le travailleur qui sera dans les conditions d'âge et d'ancienneté reprises aux articles 3.2.3. et 3.2.4 et qui a fait le choix définitif et irrévocable de rester actif à la STIB jusqu'à l'âge légal de la pension et donc de ne pas partir en RCC, pourra bénéficier du paiement d'une prime journalière de transfert de connaissances selon les modalités définies ci-après dans l'article 4.

Le choix du travailleur sera formalisé dans un écrit – « engagement formel » adressé à la Division Human Resources.

Il ne sera pas permis au travailleur d'opter dans un premier temps pour la prime de transfert de connaissances et puis de partir en RCC sauf dans les 2 cas suivants :

- le travailleur qui serait dans les conditions requises pour partir en RCC mais qui choisit de rester actif à la STIB et puis décide ensuite de partir en pension anticipée ;
- le travailleur éligible au système de RCC métier lourd STIB qui a opté pour la prime de transfert de connaissances pourra revenir une seule fois sur son choix et uniquement dans le mois anniversaire de ses 63 ans. Ce choix devra être transmis par écrit à la Division Human Resources.

De werkgever zal op basis van de keuze van de werknemer het volgende toekennen:

- ofwel een premie voor kennisoverdracht volgens de in artikel 4 vastgestelde voorwaarden;
- ofwel een aanvullende vergoeding volgens de in artikel 5 vastgestelde voorwaarden.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding zal afhangen van het aantal MIVB-loopbaanjaren.

[Opmerking: Ter informatie, een werknemer met 24 jaar loopbaan in een beroep dat geen zwaar beroep is zal niet voldoen aan deze basisvoorwaarde.]

Artikel 4 – Premie voor kennisoverdracht

4.1. Algemeen principe

De werknemer die zal volden aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden die vermeld zijn in artikel 3.2.3. en 3.2.4. en die de definitieve en onherroepelijke keuze heeft gemaakt om actief te blijven bij de MIVB tot de wettelijke pensioenleeftijd en dus niet in SWT te vertrekken, zal een dagelijkse premie voor kennisoverdracht kunnen genieten volgens de hierna in artikel 4 vastgestelde voorwaarden.

De keuze van de werknemer zal formeel worden vastgelegd in een geschrift – «formele verbintenis» gericht aan de Divisie Human Resources.

De werknemer zal niet in eerste instantie mogen kiezen voor de premie voor kennisoverdracht om vervolgens toch in SWT te vertrekken, behalve in de volgende 2 gevallen:

- de werknemer die zou voldoen aan de vereiste voorwaarden om in SWT te vertrekken maar die ervoor kiest actief te blijven bij de MIVB en vervolgens beslist om met vervroegd pensioen te vertrekken ;
- de werknemer die in aanmerking komt voor het systeem SWT zwaar beroep MIVB en gekozen heeft voor de premie voor kennisoverdracht zal één keer kunnen terugkomen op zijn keuze en dit uitsluitend in de maand waarin hij 63 jaar wordt. Deze keuze zal schriftelijk moeten worden meegedeeld aan de Divisie Human Resources.

4.2. Objectifs de la prime de transfert de connaissances

Cette prime vise deux objectifs légitimes. Elle est destinée d'une part, à maintenir les travailleurs âgés plus longtemps au travail au sein de la STIB dans le cadre du contexte réglementaire belge et européen et, d'autre part, à favoriser le transfert de connaissances des travailleurs plus expérimentés vers ceux qui ont moins d'expérience.

4.3. Modalités d'octroi de la prime de transfert de connaissances

Le montant de la prime octroyée tiendra compte du régime de travail du travailleur.

Elle s'élèvera à maximum 25,50 € bruts par jour (au 1/1/2022) pour un régime de travail à temps plein. Dans le cadre d'un régime de travail à temps partiel, elle sera calculée comme suit :

- En cas de prestations journalières complètes, le travailleur recevra 25,50 € bruts par jour, à multiplier par le nombre de jours effectivement prestés.

[Exemples avec 21 jours complets sur le mois]

**Ex.1 : travailleur occupé à temps plein qui travaille effectivement 21 jours
Prime : 21 jours x 25,50 € = 535,50 €*

**Ex. 2 : travailleur occupé à mi-temps qui travaille 1 semaine pendant 2 jours et l'autre semaine pendant 3 jours soit 10 jours sur le mois
Prime : 10 jours x 25,50 € = 255 €.*

En cas de prestations journalières incomplètes, le travailleur recevra 25,50 € bruts par jour, à multiplier par le pourcentage du temps partiel et à multiplier par le nombre de jours effectivement prestés.

[Exemples avec 21 jours incomplets sur le mois]

**Ex.1 : travailleur occupé à mi-temps qui travaille tous les matins
Prime : 21 jours x 25,50 € x 50% = 267,75 €*

**Ex. 2 : travailleur occupé à 90% qui ne travaille pas le mercredi après-midi (17*

4.2. Doelstellingen van de premie voor kennisoverdracht

Deze premie heeft twee legitieme doelstellingen. Enerzijds is ze bedoeld om de oudere werknemers langer aan het werk te houden binnen de MIVB in het kader van de Belgische en Europese regelgevende context en anderzijds om de kennisoverdracht van de meer ervaren werknemers naar de werknemers met minder ervaring te bevorderen.

4.3. Toekeningsmodaliteiten van de premie voor kennisoverdracht

Bij de berekening van het bedrag van de toegekende premie zal rekening worden gehouden met het arbeidsstelsel van de werknemer.

Ze zal maximaal €25,50 bruto per dag bedragen (op 1/01/2022) voor een voltijds arbeidsstelsel. In het kader van een deeltijds arbeidsstelsel zal ze als volgt berekend worden:

- In geval van volledige dagelijkse prestaties, zal de werknemer €25,50 bruto per dag ontvangen, te vermenigvuldigen met het aantal effectief gepresteerde dagen.

[Voorbeelden met 21 volledige dagen in de maand]

**Vb. 1: voltijdse werknemer die effectief 21 dagen werkt
Premie: 21 dagen x €25,50 = €535,50*

**Vb. 2: halftijdse werknemer die in de ene week 2 dagen werkt en in de andere week 3 dagen, dus 10 dagen in de maand
Premie: 10 dagen x €25 = €255.*

In geval van onvolledige dagelijkse prestaties, zal de werknemer €25,50 bruto per dag ontvangen, te vermenigvuldigen met de tewerkstellingsbreuk en met het aantal effectief gepresteerde dagen.

[Voorbeelden met 21 onvolledige dagen in de maand]

**Vb. 1: halftijdse werknemer die elke voormiddag werkt
Premie: 21 dagen x €25,50 x 50% = €267,75*

**Vb. 2: werknemer tewerkgesteld aan 90% die niet werkt op*

jours complets et 4 jours à 50% sur le mois)

Prime : (17 jours x 25,50 €) + (4 jours x 25,50 € x 50%) = 484,50 €.

Cette prime sera octroyée par jour de travail effectivement presté jusqu'à l'âge légal de la pension. Aucune assimilation n'est prévue en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit (vacances annuelles, incapacité de travail, etc., étant également entendu qu'en cas de récupération, le travailleur ne prestera pas et n'aura donc pas droit à sa prime).

Seuls les codes de pointages assimilés à de la prestation seront pris en compte pour le calcul de la prime.

[Exemples : en cas de formation pendant le service, visite auprès de la médecine du travail pendant le service, présences diverses, interventions sur le réseau pendant la semaine de garde, ...].

Les codes de pointages assimilés à de la suspension ne seront pas pris en compte pour le calcul de la prime.

[Exemples : congé sans solde, petits chômage, absence injustifiée, ...].

A titre d'exception, le travailleur qui débute sa journée de travail mais qui, pour toute raison quelconque, ne la poursuit pas, recevra la prime au prorata des heures effectivement prestées.

4.4. Modalités liées au versement de la prime de transfert de connaissances

Cette prime sera due pour la première fois au plus tôt à l'issue du préavis théorique que le travailleur aurait dû prêter s'il était parti en RCC et uniquement si les conditions d'âge et d'ancienneté pour partir en RCC sont atteintes, et pour autant qu'il ait transmis le document « engagement formel » dûment complété et signé à la Division Human Resources au plus tôt 6 mois avant et au plus tard 1 mois avant le début de son préavis théorique.

[Commentaire : le préavis dont il est fait mention ci-avant est un préavis théorique en ce sens qu'il ne tiendra pas compte des éventuelles prolongations en cas de suspension de contrat.]

woensdagnamiddag (17 volledige dagen en 4 dagen aan 50% in de maand)

Premie: (17 dagen x €25,50) + (4 dagen x €25,50 x 50%) = €484,50].

Deze premie zal worden toegekend per effectief gepresteerde werkdag tot aan de wettelijke pensioenleeftijd. Er is geen enkele gelijkstelling voorzien in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook (jaarlijkse vakantie, arbeidsongeschiktheid, enz., eveneens met dien verstande dat de werknemer in geval van recuperatie/inhaalrust niet zal presteren en dus geen recht zal hebben op zijn premie).

Enkel de tijdsregistratiecodes die zijn gelijkgesteld met prestaties zullen in aanmerking worden genomen voor de berekening van de premie.

[Voorbeelden: in geval van opleiding tijdens de dienst, bezoek aan de arbeidsgeneeskundige dienst tijdens de dienst, diverse aanwezigheden, interventies op het net tijdens de wachtweek, ...].

De tijdsregistratiecodes die zijn gelijkgesteld met schorsingen zullen niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de premie.

[Voorbeelden: verlof zonder wedde, klein verlet, ongewettigde afwezigheid, ...].

Bij wijze van uitzondering, zal de werknemer die zijn werkdag aanvat maar deze, om welke reden dan ook, niet voortzet, de premie ontvangen naar verhouding van de effectief gepresteerde uren.

4.4. Modaliteiten met betrekking tot de betaling van de premie voor kennisoverdracht

Deze premie zal een eerste keer verschuldigd zijn ten vroegste na afloop van de theoretische opzegtermijn die de werknemer zou moeten hebben gepresteerd als hij in SWT was vertrokken en uitsluitend als aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden om in SWT te vertrekken is voldaan, en voor zover hij het behoorlijk ingevulde en ondertekende document «formele verbintenis» ten vroegste 6 maanden voor en ten laatste 1 maand voor de aanvang van zijn theoretische opzegtermijn heeft overgemaakt aan de Divisie Human Resources.

[Opmerking: de opzegtermijn die hiervoor wordt vermeld is een theoretische opzegtermijn in die zin dat bij de berekening ervan geen rekening wordt gehouden met eventuele verlengingen in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst.]

Dans l'hypothèse où le travailleur n'aurait pas transmis le document complet « engagement formel » à la Division Human Resources dans les délais prévus au paragraphe précédent, le paiement de la prime ne sera effectué que pour le futur et, au plus tôt, dans les 30 jours suivant la remise du formulaire par le travailleur, sans aucune correction rétroactive.

Cette prime sera versée avec la paie définitive du mois concerné par les prestations.

Le montant brut de cette prime sera mentionné sur le décompte visé à l'article 15, 1^{er} al. de la loi du 12/4/1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (= bon de paie).

Elle sera assimilée pour le pécule de vacances mais ne sera pas prise en compte pour le calcul des contributions à l'assurance de groupe ni pour celui de la prime de fin d'année.

4.5. Indexation

La prime de transfert de connaissances est une prime brute soumise, comme le salaire brut, aux cotisations de sécurité sociale et au précompte professionnel.

Les parties ont convenu de la lier à l'indice santé lissé, et ce en application de l'article 3 bis de l'arrêté royal du 24/12/1993 portant exécution de la loi du 6/1/1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

L'indexation porte sur la valeur de la prime de transfert de connaissances qui s'élève à un maximum de 25,50 € brut par jour au 1/01/2022.

Article 5 – Régime de chômage avec complément d'entreprise et détermination de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur

5.1. Le travailleur qui sera dans les conditions d'âge et d'ancienneté requises aux articles 3.2.3. et 3.2.4 pourra introduire le formulaire « engagement formel » auprès de la Division Human Resources en formalisant de façon définitive et irrévocable son souhait de vouloir bénéficier du RCC.

Indien de werknemer het volledige document « formele verbintenis » niet binnen de in de vorige paragraaf voorziene termijnen zou hebben overgemaakt aan de Divisie Human Resources, dan zal de betaling van de premie enkel worden uitgevoerd voor de toekomst en, ten vroegste, binnen de 30 dagen na de overmaking van het formulier door de werknemer, zonder enige correctie met terugwerkende kracht.

Deze premie zal betaald worden met het definitieve loon van de maand waarin de prestaties geleverd werden.

Het brutobedrag van deze premie zal vermeld worden op de afrekening die bedoeld wordt in artikel 15, 1^{ste} al. van de wet van 12/04/1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (= loonfiche).

Ze zal worden gelijkgesteld voor het vakantiegeld, maar zal niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de bijdragen aan de groepsverzekering, noch voor de eindejaarspremie.

4.5. Indexering

De premie voor kennisoverdracht is een brutopremie die net als het brutoloon onderworpen is aan de socialezekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing.

De partijen zijn overeengekomen om ze te koppelen aan de afgevlakte gezondheidsindex, en dit in toepassing van artikel 3 bis van het Koninklijk Besluit van 24/12/1993 ter uitvoering van de wet van 6/01/1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

De indexering heeft betrekking op de waarde van de premie voor kennisoverdracht die maximaal €25,50 bruto per dag bedraagt op 1/01/2022.

Artikel 5 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en bepaling van de door de werkgever betaalde aanvullende vergoeding

5.1. De werknemer die zal voldoen aan de in artikel 3.2.3. en 3.2.4. vereiste leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden zal het formulier « formele verbintenis » kunnen indienen bij de Divisie Human Resources en zo zijn wens om het SWT te kunnen genieten op definitieve en onherroepelijke wijze formeel vastleggen.

Le travailleur s'engage aussi à remettre automatiquement à l'employeur l'extrait global de carrière qu'il aura reçu du Service Fédéral des Pensions, lorsqu'il remettra le document dénommé « engagement formel » visé ci-avant.

Le travailleur pourra communiquer son souhait concernant la date de fin effective de son contrat de travail au plus tôt 3 mois avant le début du préavis. Les conditions d'âge et d'ancienneté doivent être rencontrées durant la période de validité de la présente convention collective de travail.

[Commentaire : Il en est de même lorsque la fin effective du contrat de travail est différée par suite d'une cause légale de suspension du délai de préavis.]

Dans tous les cas, le préavis doit être notifié avant la fin de la durée de validité de la présente convention collective de travail. Le travailleur est informé que la durée du préavis à prester est établie selon les règles fixées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et dans la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

[Commentaire : La fin effective du contrat de travail peut se situer au-delà de la période de validité de la présente CCT pour autant que le préavis ait été notifié pendant la durée de validité de cette CCT.]

5.2. Délais de préavis – indemnité en compensation de licenciement de l'ONEM – Reprise du travail

Le travailleur licencié doit prester la totalité du délai de préavis notifié conformément aux délais de préavis fixés dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et dans la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Le travailleur licencié en vue d'un départ dans le cadre d'un RCC est licencié suite à sa demande expresse afin de mettre fin à ses activités professionnelles. Il ne bénéficie donc pas de jour d'absence pour la recherche d'un nouvel emploi (congé de sollicitation).

De werknemer verbindt zich er ook toe het globaal loopbaanuitreksel dat hij heeft ontvangen van de Federale Pensioendienst automatisch over te maken aan de werkgever wanneer hij het hiervoor vermelde document « formele verbintenis » overmaakt.

De werknemer zal zijn wens betreffende de effectieve einddatum van zijn arbeidsovereenkomst ten vroegste 3 maanden voor de aanvang van de opzegtermijn mogen meedelen. Aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden moet voldaan zijn gedurende de geldigheidsduur van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

[Opmerking: Dit geldt eveneens indien de effectieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt uitgesteld wegens een wettelijke oorzaak van schorsing van de opzegtermijn.]

In elk geval moet de opzegtermijn worden betekend voor het einde van de geldigheidsduur van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. De werknemer wordt in kennis gesteld dat de duur van de te presteren opzegtermijn wordt bepaald volgens de regels die zijn vastgesteld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

[Opmerking: Het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden na de geldigheidsduur van de onderhavige CAO voor zover de opzegtermijn werd betekend gedurende de geldigheidsduur van deze CAO.]

5.2. Opzegtermijnen – ontslagcompensatievergoeding van de RVA - Werkhervatting

De ontslagen werknemer moet de opzegtermijn die werd betekend in overeenstemming met de opzegtermijnen vastgesteld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, volledig presteren.

De werknemer die wordt ontslagen met het oog op een vertrek in het kader van een SWT wordt ontslagen op zijn uitdrukkelijk verzoek om een einde te stellen aan zijn beroepsactiviteiten. Hij geniet dus geen dag afwezigheid om nieuw werk te zoeken (sollicitatieverlof).

Le travailleur est informé que l'indemnité complémentaire due par la STIB n'est pas octroyée pendant la période couverte par l'indemnité en compensation de licenciement payée par l'Office National de l'Emploi (ONEM).

En cas de reprise de travail auprès d'un autre employeur que la STIB, l'intervention de la STIB sera conforme et limitée à celle prévue par l'article 5 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

En cas de reprise de travail auprès d'un autre employeur et pour le compte de la STIB ou en cas d'exercice d'une activité indépendante pour le compte de la STIB, l'intervention de la STIB prendra fin.

Le travailleur qui demande le bénéfice de la présente CCT le fait à ses propres risques.

[Commentaires :

- *Le travailleur a l'obligation de demander l'indemnité en compensation de licenciement lors de la remise du formulaire C4 à son organisme de paiement préalablement au paiement par la STIB de l'indemnité complémentaire ;*
- *Les « jours d'absence pour la recherche d'un nouvel emploi » sont ceux indiqués comme « congés de sollicitation » - code 080.]*

5.3. Travailleurs protégés

Les représentants des travailleurs et les conseillers en prévention qui souhaitent bénéficier des dispositions de la présente CCT relative à l'article 5 doivent renoncer de manière expresse et avant la notification du préavis aux indemnités de protection visées par les dispositions légales.

Les indemnités de protection sont celles visées par la loi du 19 mars 1991, par la CCT n° 5 du Conseil National du Travail, par la CCT du 6 avril 2009 relative au statut de la délégation syndicale et par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

De werknemer wordt in kennis gesteld dat de door de MIVB verschuldigde aanvullende vergoeding niet wordt toegekend tijdens de periode die is gedekt door de ontslagcompensatievergoeding die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) betaalt.

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever is de tussenkomst van de MIVB in overeenstemming met en beperkt tot de tussenkomst die is voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever en voor rekening van de MIVB of in geval van uitoefening van een zelfstandige activiteit voor rekening van de MIVB, eindigt de tussenkomst van de MIVB.

De werknemer die vraagt om van de onderhavige CAO te genieten, doet dat op eigen risico.

[Opmerkingen:

- *De werknemer is verplicht de ontslagcompensatievergoeding aan te vragen bij de overhandiging van het C4-formulier aan zijn uitbetalingsinstelling vóór de betaling van de aanvullende vergoeding door de MIVB;*
- *De «dagen afwezigheid om nieuw werk te zoeken» zijn de dagen die zijn aangeduid als «sollicitatieverlof»- code 080.]*

5.3. Beschermde werknemers

De werknemersvertegenwoordigers en preventieadviseurs die de bepalingen van de onderhavige CAO met betrekking tot artikel 5 wensen te genieten, moeten uitdrukkelijk en vóór de opzegging wordt betekend afstand doen van de beschermingsvergoedingen waar de wettelijke bepalingen naar verwijzen.

De beschermingsvergoedingen zijn die welke worden bedoeld door de wet van 19 maart 1991, CAO nr. 5 van de Nationale Arbeidsraad, de CAO van 6 april 2009 met betrekking tot het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

5.4. Détermination de l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur

5.4.1. L'indemnité complémentaire due par l'employeur est payée uniquement si des allocations de chômage sont effectivement payées au travailleur.

5.4.2. Le montant de l'intervention de la STIB dépendra de l'ancienneté STIB du travailleur et selon qu'il a exercé un métier lourd ou pas (cf annexe 1 - tableau).

L'indemnité complémentaire aux allocations de chômage octroyée aux travailleurs ayant exercé un métier lourd (défini à l'article 3.2.2) correspondra à :

- **160%** de l'indemnité prévue par l'article 5 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 si le travailleur compte au minimum 25 ans d'ancienneté STIB et est âgé au minimum de 60 ans;
- **170%** de l'indemnité prévue par l'article 5 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 si le travailleur compte au minimum 35 ans d'ancienneté STIB et est âgé au minimum de 60 ans;
- **190%** de l'indemnité prévue par l'article 5 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 si le travailleur compte au minimum 40 ans d'ancienneté STIB et est âgé au minimum de 60 ans.

L'indemnité complémentaire aux allocations de chômage octroyée aux travailleurs ayant exercé un métier « hors métier lourd » correspondra à :

- **120%** de l'indemnité prévue par l'article 5 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 si le travailleur compte au minimum 25 ans d'ancienneté STIB et est âgé au minimum de 62 ans;
- **140%** de l'indemnité prévue par l'article 5 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 si le travailleur compte au minimum 35 ans d'ancienneté STIB et est âgé au minimum de 62 ans;

5.4. Bepaling van de aanvullende vergoeding van de werkgever

5.4.1. De door de werkgever verschuldigde aanvullende vergoeding wordt enkel betaald als er effectief werkloosheidsuitkeringen worden betaald aan de werknemer.

5.4.2. Het bedrag van de tussenkomst van de MIVB zal variëren naargelang de MIVB-anciënniteit van de werknemer en het feit of hij al dan niet een zwaar beroep heeft uitgeoefend (cf. bijlage 1 - tabel).

De aanvullende vergoeding die bovenop de werkloosheidsuitkeringen zal worden toegekend aan de werknemers die een zwaar beroep hebben uitgeoefend (bepaald in artikel 3.2.2.) zal overeenstemmen met:

- **160%** van de vergoeding die is voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 als de werknemer ten minste 25 jaar MIVB-anciënniteit telt en ten minste 60 jaar oud is;
- **170%** van de vergoeding die is voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 als de werknemer ten minste 35 jaar MIVB-anciënniteit telt en ten minste 60 jaar oud is;
- **190%** van de vergoeding die is voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 als de werknemer ten minste 40 jaar MIVB-anciënniteit telt en ten minste 60 jaar oud is.

De aanvullende vergoeding die bovenop de werkloosheidsuitkeringen zal worden toegekend aan de werknemers die een beroep hebben uitgeoefend dat geen zwaar beroep is zal overeenstemmen met:

- **120%** van de vergoeding die is voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 als de werknemer ten minste 25 jaar MIVB-anciënniteit telt en ten minste 62 jaar oud is;
- **140%** van de vergoeding die is voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 als de werknemer ten minste

- **160%** de l'indemnité prévue par l'article 5 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 si le travailleur compte au minimum 40 ans d'ancienneté STIB et est âgé au minimum de 62 ans.

La base de calcul de l'indemnité complémentaire est déterminée selon l'annexe 2. Cette annexe 2 reprend tous les éléments qui composent la rémunération de référence prise en considération pour le calcul du complément RCC à charge de l'employeur.

Le salaire de référence qui sera pris en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire sera le salaire au moment du départ.

L'indemnité complémentaire payée par l'employeur sera indexée en même temps que l'indexation relative aux allocations sociales.

L'âge et le nombre d'années de carrière visées ci-dessus correspondent à l'âge et au nombre d'années de carrière atteints au moment de la fin effective du contrat.

5.5. Si le travailleur ne remplit pas les conditions requises dans la présente CCT, il pourra cependant, pour autant qu'il justifie de 15 ans de carrière STIB au moment de la fin des relations de travail, introduire une demande afin de bénéficier de la CCT 17 du 19/12/1974 conclue au sein du CNT. Dans cette hypothèse, le travailleur qui remplira les conditions requises par la CCT 17 bénéficiera du complément d'entreprise tel que prévu dans la CCT 17 sans autre complément de la STIB et ne pourra en aucun cas bénéficier de la prime de transfert de connaissances.

L'indemnité complémentaire due par l'employeur est payée uniquement si des allocations de chômage sont effectivement payées au travailleur.

35 jaar MIVB-anciënniteit telt en ten minste 62 jaar oud is;

- **160%** van de vergoeding die is voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 als de werknemer ten minste 40 jaar MIVB-anciënniteit telt en ten minste 62 jaar oud is.

De basis voor de berekening van de aanvullende vergoeding is bepaald volgens bijlage 2. Deze bijlage 2 bevat alle elementen waaruit het referentieloon bestaat dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de aanvullende SWT-vergoeding ten laste van de werkgever.

Het referentieloon dat in aanmerking zal worden genomen voor de berekening van de aanvullende vergoeding zal het loon op het moment van vertrek zijn.

De door de werkgever betaalde aanvullende vergoeding zal worden geïndexeerd op het moment van de indexering met betrekking tot de sociale uitkeringen.

De leeftijd en het aantal loopbaan jaren zoals hierboven bedoeld stemmen overeen met de leeftijd en het aantal loopbaan jaren die zijn bereikt op het moment van de effectieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst. *einde*

5.5. Als de werknemer niet voldoet aan de in de onderhavige CAO vereiste voorwaarden, zal hij echter wel, voor zover hij 15 jaar MIVB-loopbaan kan voorleggen op het moment van de beëindiging van de arbeidsrelaties, een aanvraag kunnen indienen om CAO nr. 17 van 19/12/1974, afgesloten in de NAR, te genieten. In dit geval zal de werknemer die voldoet aan de in CAO nr. 17 vereiste voorwaarden de bedrijfstoelage genieten zoals voorzien in CAO nr. 17, zonder verdere aanvullende vergoeding van de MIVB en zal hij in geen geval de premie voor kennisoverdracht kunnen genieten. *het einde*

De door de werkgever verschuldigde aanvullende vergoeding wordt enkel betaald als er effectief werkloosheidsuitkeringen worden betaald aan de werknemer.

DISPOSITIONS FINALES

Article 6 – Absence de cumul avec les textes existants

Les Parties conviennent expressément que la présente convention collective de travail, en ce qu'elle a pour objet le régime de chômage avec complément d'entreprise ainsi que la gestion des fins de carrière, s'applique à l'exclusion des conventions collectives de travail ayant un objet similaire, aussi longtemps que ces dernières seront d'application. Les conventions collectives de travail visées sont plus précisément les suivantes :

- la convention collective de travail du 19 mai 2015 relative à la prépension conventionnelle à temps plein – année de naissance 1958 enregistrée sous le n° 127853/CO/328.03, telle que prolongée par la convention collective de travail du 26 avril 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension conventionnelle) à temps plein – année de naissance 1958 - enregistrée sous le n° 140919/CO/328.03, telle que modifiée et prolongée par la convention collective de travail du 27 novembre 2018 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension conventionnelle) à temps plein - année de naissance 1958 - enregistrée sous le n° 149463/CO/328.03 et telle que prolongée par la convention collective de travail du 16 octobre 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension conventionnelle) à temps plein – année de naissance : 1958 – enregistrée sous le n° 155356/CO/328.03.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 6 – Geen cumul met de andere teksten

De Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover deze betrekking heeft op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en het beheer van de eindloopbaan, wordt toegepast met uitsluiting van de collectieve arbeidsovereenkomsten met een soortgelijk voorwerp, zolang deze laatste van toepassing zijn. De bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten zijn in het bijzonder de volgende:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2015 met betrekking tot het voltijds conventioneel brugpensioen – geboortjaar 1958 geregistreerd onder het nr. 127853/CO/328.03, zoals verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2017 met betrekking tot het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (vroeger: conventioneel brugpensioen) – geboortjaar 1958 - geregistreerd onder het nr. 140919/CO/328.03, zoals gewijzigd en verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 november 2018 met betrekking tot het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (vroeger: conventioneel brugpensioen) – geboortjaar 1958 - geregistreerd onder het nr. 149463/CO/328.03 en zoals verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2019 met betrekking tot het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (vroeger: conventioneel brugpensioen) – geboortjaar 1958 - geregistreerd onder het nr. 155356/CO/328.03.

- la convention collective de travail du 19 mai 2015 relative à la prépension conventionnelle à temps plein – année de naissance 1959 enregistrée sous le n°127857/CO/328.03, telle que prolongée par la convention collective de travail du 26 avril 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension conventionnelle) à temps plein – année de naissance 1959 - enregistrée sous le n°140920/CO/328.03, telle que modifiée et prolongée par la convention collective de travail du 27 novembre 2018 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension conventionnelle) à temps plein - année de naissance 1959 - enregistrée sous le n°149464/CO/328.03 et telle que prolongée par la convention collective de travail du 16 octobre 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension conventionnelle) à temps plein – année de naissance : 1959 – enregistrée sous le n° 155357/CO/328.03.

- la convention collective de travail du 26 octobre 2016 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension conventionnelle) à temps plein – année de naissance 1960 - enregistrée sous le n° 140192/CO/328.03, telle que prolongée et modifiée par la convention collective de travail du 16 octobre 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension conventionnelle) à temps plein – année de naissance : 1960 – enregistrée sous le n° 155358/CO/328.03.

- la convention collective de travail du 26 octobre 2016 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension conventionnelle) à temps plein – année de naissance 1961 - enregistrée sous le n° 140191/CO/328.03, telle que prolongée et modifiée par la convention collective de travail du 16 octobre 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension conventionnelle) à temps plein – année de naissance : 1961 – enregistrée sous le n° 155359/CO/328.03.

Les Parties conviennent ainsi que si un travailleur entend bénéficier des dispositions de l'une des 4 conventions collectives de travail précitées, il ne pourra bénéficier des dispositions de la présente convention collective de travail et que s'il entend bénéficier des dispositions de la présente convention collective de travail, il ne pourra bénéficier des dispositions de l'une des 4 conventions collectives de travail susmentionnées.

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2015 met betrekking tot het voltijds conventioneel brugpensioen – geboortejaar 1959 geregistreerd onder het nr. 127857/CO/328.03, zoals verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2017 met betrekking tot het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger: conventioneel brugpensioen) – geboortejaar 1959 - geregistreerd onder het nr. 140920/CO/328.03, zoals gewijzigd en verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 november 2018 met betrekking tot het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger: conventioneel brugpensioen) – geboortejaar 1959 - geregistreerd onder het nr. 149464/CO/328.03 en zoals verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2019 met betrekking tot het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger: conventioneel brugpensioen) – geboortejaar 1959 - geregistreerd onder het nr. 155357/CO/328.03.

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2016 met betrekking tot het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger: conventioneel brugpensioen) – geboortejaar 1960 - geregistreerd onder het nr. 140192/CO/328.03, zoals verlengd en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2019 met betrekking tot het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger: conventioneel brugpensioen) – geboortejaar 1960 - geregistreerd onder het nr. 155358/CO/328.03.

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2016 met betrekking tot het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger: conventioneel brugpensioen) – geboortejaar 1961 - geregistreerd onder het nr. 140191/CO/328.03, zoals verlengd en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2019 met betrekking tot het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger: conventioneel brugpensioen) – geboortejaar 1961 - geregistreerd onder het nr. 155359/CO/328.03.

De Partijen komen zo overeen dat als een werknemer de bepalingen van een van de 4 voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten wil genieten, hij de bepalingen van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst niet zal kunnen genieten en dat als hij de bepalingen van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wil genieten, hij de bepalingen van een van de 4 voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten niet zal kunnen genieten.

Article 7 – Prolongation éventuelle

Le départ en RCC de certains travailleurs à partir de 60 ans métiers lourds et 62 ans hors métiers lourds (à partir de 2025) nécessitera la prolongation de la présente convention en fonction de l'AIP 2023-2024 (Accord Interprofessionnel). Les signataires s'engagent à procéder à la prolongation de la présente convention après 2024 selon le cadre légal en vigueur en 2024 et pour autant que les taux de cotisations sociales et le régime fiscal applicables au moment de la signature de la présente convention ne soient pas augmentés.

Article 8 – Paix sociale

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

Article 9 – Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Elle est conclue pour une durée déterminée de trois ans (2022-2023-2024) et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2024.

Article 10 – Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer, totalement ou en partie, la présente convention collective de travail 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 7 – Eventuele verlenging

Voor vertrekken in SWT van sommige werknemers vanaf 60 jaar, zwaar beroep en 62 jaar, geen zwaar beroep (vanaf 2025) zal de onderhavige overeenkomst moeten worden verlengd in functie van het IPA 2023-2024 (Interprofessioneel Akkoord). De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de onderhavige overeenkomst te verlengen na 2024 naargelang het in 2024 geldende wettelijke kader en voor zover de tarieven van de sociale bijdragen en het fiscale stelsel die van toepassing zijn op het moment van de ondertekening van de onderhavige overeenkomst niet worden verhoogd.

Artikel 8 – 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 9 – Inwerkingtreding

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022.

Ze wordt afgesloten voor een bepaalde duur van drie jaar (2022-2023-2024) en zal van rechtswege eindigen op 31 december 2024.

Artikel 10 – Opzegging

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

De opzegtermijn vangt aan vanaf de datum van de verzending van het aangetekend schrijven.

De partij op wiens initiatief de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgezegd moet de redenen daarvoor opgeven en een nieuwe tekst voorstellen.

Article 11 – Enregistrement

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

Artikel 11 – Registratie

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal door de Voorzitter van het Paritair Subcomité worden neergelegd op de Griffie van de algemene Directie van de collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met het oog op haar registratie.

Fait à Bruxelles, le 29/10/2021 en 5 exemplaires,
dont un destiné à l'enregistrement.

Gedaan te Brussel, op 29/10/2021 in 5 exemplaren,
waarvan één bestemd is voor de registratie

Annexe 1 – CCT RELATIVE AUX FINS DE CARRIERE DU 29/10/2021

RCC

Conditions de départ		Min 25 ans STIB	Min 35 ans STIB	Min 40 ans STIB
METIERS LOURDS STIB	- Départ possible à pd 60 ans	160%	170%	190%
HORS METIERS LOURDS STIB	- Départ possible à pd 62 ans	120%	140%	160%

Bijlage 1 – CAO MET BETREKKING TOT DE EINDELOOPBAAN van 29/10/2021

SWT

Vertrekvoorwaarden		Min. 25 jaar MIVB	Min. 35 jaar MIVB	Min. 40 jaar MIVB
ZWAAR BEROEP MIVB	- Vertrek mogelijk vanaf 60 jaar	160%	170%	190%
GEEN ZWAAR BEROEP MIVB	- Vertrek mogelijk vanaf 62 jaar	120%	140%	160%

Annexe 2 de la CCT relative aux fins de carrière 29/10/2021

Dans le cadre des RCC/prévisions visés à l'article 5 de la CCT relative aux fins de carrière, le salaire de référence comprend les éléments suivants :

- Salaire mensuel temps plein ;
- Indemnité faisant fonction ;
- Prime de brigade canine ;
- Prime de mérite ;
- Prime de programmation sociale ;
- Prime de réussite d'examen ;
- La moyenne des 12 derniers mois des primes suivantes :
 - o 1073 : travail de nuit à 30%
 - o 1074 : travail de nuit à 40%
 - o 1075 : supplément nuit 50%
 - o 1077 : supplément nuit 20%
 - o 1090 : supplément dimanche / jour férié
 - o 1091 : supplément samedi
 - o 1096 : supplément faisant fonction
 - o 1410 : indemnité de garde
 - o 1921 : indemnité de remplacement d'un supérieur
 - o 3430 : prime de caisse
 - o 1SF1 : SF taux 1 - diverses primes : service coupé, agents harmony prime, prime de garde intempéries hivernales
 - o 1SF2 : SF taux 2 - brigadier faisant ^{Fonction} et prime de responsabilité pour technicien
 - o 1SF3 : SF taux 3 - service bureau pour conduite
 - o 1SF4 : SF taux 4 - service coupé sur véhicule
 - o 1SF5 : SF taux 5 - Prime conduite Agent MR BUM
 - o 1SF6 : SF taux 6 - indemnité garde de neige
 - o 1SF7 : SF taux 7 - Prime Serv. Neige
 - o 1SFE: supplément déplacement BUM conduite 150
 - o 1SFM : prime garde BUM
 - o 1SFT : Suppl.Dépl. BUM COND
 - o 1SFX : prime accompagnateurs agents multimodaux

Cette liste des composants du salaire est fixe, car elle a été utilisée pour s'assurer du respect de l'enveloppe budgétaire.

Bijlage 2 bij de CAO met betrekking tot de eindeloopbaan van 29/10/2021

In het kader van de SWT's/brupensioenen zoals bedoeld in artikel 5 van de CAO met betrekking tot de eindeloopbaan, bevat het referentieloon de volgende elementen:

- Voltijds maandelijks loon;
- Vergoeding functiewaarneming;
- Premie hondenbrigade
- Verdienstepremie;
- Premie voor sociale programmatie;
- Premie voor het slagen voor een examen;
- Het gemiddelde van de laatste 12 maanden van de volgende premies:
 - o 1073: nachtarbeid aan 30%
 - o 1074: nachtarbeid aan 40%
 - o 1075: nachttoeslag aan 50%
 - o 1077: nachttoeslag aan 20%
 - o 1090: zondag-/feestdagtoeslag
 - o 1091: zaterdagtoeslag
 - o 1096: toeslag functiewaarneming
 - o 1410: wachtvergoeding
 - o 1921: vergoeding voor de vervanging van een overste
 - o 3430: kaspremie
 - o 1SF1: SF tarief 1 - diverse premies: onderbroken dienst, agenten Harmony premie, wachtpremie winterse weersomstandigheden
 - o 1SF2: SF tarief 2 - waarnemend brigadier en verantwoordelijkheidspremie voor technicus
 - o 1SF3: SF tarief 3 - kantoor dienst voor besturing
 - o 1SF4: SF tarief 4 - onderbroken dienst op voertuig
 - o 1SF5: SF tarief 5 - Premie besturing Agent RM BUM
 - o 1SF6: SF tarief 6 - vergoeding sneeuwwachtdienst
 - o 1SF7: SF tarief 7 - Premie Sneeuw dienst
 - o 1SFE: toeslag verplaatsing BUM besturing 150
 - o 1SFM: wachtpremie BUM
 - o 1SFT: Toeslag Verpl. BUM BEST
 - o 1SFX: Premie begeleiders multimodale medewerkers

Deze lijst met de elementen van het loon is vast, aangezien ze werd gebruikt om ervoor te zorgen dat de budgettaire enveloppe in acht wordt genomen.