

<p>SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES- CAPITALE</p> <p>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL du 29/10/2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement : prépension conventionnelle) à temps plein Année de naissance : 1960</p>	<p>PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST</p> <p>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST van 29/10/2021 met betrekking tot het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger: conventioneel brugpensioen) Geboortjaar: 1960</p>
---	--

Préambule

Auparavant, en adéquation avec le cadre légal et sociétal existant à cette époque, les parties ont conclu diverses conventions collectives de travail (=CCT) 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** »).

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, il est évident que la présente CCT ne peut pas être envisagée comme un « droit acquis » pour les travailleurs nés après l'année de naissance visée par la présente CCT.

Les parties ont négocié et convenu de la présente CCT compte tenu du cadre légal existant au moment de sa signature

Les parties sont toutefois conscientes du fait que les dispositions légales relatives à l'objet de la convention collective de travail peuvent être modifiées ou abrogées à tout moment par le législateur.

Les parties attirent spécifiquement l'attention des travailleurs qui voudraient bénéficier de l'application de la présente CCT sur le fait que leurs droits / devoirs pourraient être modifiés à la suite d'une modification législative ou réglementaire (adaptation ou abrogation de l'A.R. du 7 décembre 1992 en particulier).

L'employeur ne peut en aucun cas être tenu pour responsable d'éventuelles modifications législatives et ne peut être tenu d'éventuellement indemniser le travailleur qui aurait à subir les conséquences de ces modifications législatives.

Preambule

De partijen hebben vroeger, in overeenstemming met het toen bestaande wettelijke en maatschappelijke kader, verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten (=CAO's) afgesloten om de oudste medewerkers (geboortejaren 1961 en eerder) de mogelijkheid te bieden de onderneming te verlaten in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger: brugpensioen, en hierna « **SWT** »).

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 spreekt het voor zich dat de onderhavige CAO niet mag worden beschouwd als een "verworven recht" voor de werknemers geboren na het geboortjaar dat in de onderhavige CAO wordt bedoeld.

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

De partijen zijn er zich echter van bewust dat de wettelijke bepalingen betreffende het voorwerp van de collectieve arbeidsovereenkomst te allen tijde kunnen worden gewijzigd of opgeheven door de wetgever.

De partijen vestigen specifiek de aandacht van de werknemers die de toepassing van de onderhavige CAO zouden willen genieten op het feit dat hun rechten / plichten zouden kunnen wijzigen naar aanleiding van een wetswijziging of wijziging van de regelgeving (aanpassing of opheffing van het K.B. van 7 december 1992 in het bijzonder).

De werkgever kan in geen enkel geval verantwoordelijk worden gehouden voor eventuele wetswijzigingen en kan niet worden gehouden tot het eventueel vergoeden van de werknemer die de gevolgen van deze wetswijzigingen zou ondergaan.

Les règles relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise décrites dans la présente CCT 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 expresse de la Direction Générale.

[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 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 – Objet

La présente convention a pour objet de prolonger 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.

De regels betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage die in de onderhavige CAO 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.

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 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 toestemming van de Algemene Directie.

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

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

Artikel 2 – Voorwerp

De onderhavige overeenkomst heeft als voorwerp de verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2016 met betrekking tot het ~~stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage~~ *stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage* geboortjaar 1960 - geregistreerd onder het nr.140192/CO/328.03 zoals gewijzigd en verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2019 met betrekking tot het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger: conventioneel brugpensioen) – geboortjaar 1960 – geregistreerd onder het nr. 155358/CO/328.03.

** (vroeger: conventioneel brugpensioen)*

Article 3 – Prolongation

La convention collective de travail visée à l'article 2 est prolongée pour la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022.

Article 4 – Absence de cumul entre conventions collectives ayant un objet similaire

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, s'applique à l'exclusion de la convention collective de travail relative aux fins de carrière – année de naissance 1965 et avant, du 29/10/2021 ayant pour objet le régime de chômage avec complément d'entreprise ainsi que la gestion des fins de carrière.

Les Parties conviennent ainsi que si un travailleur entend bénéficier des dispositions de la convention collective de travail précitée (relative aux fins de carrière), 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 la convention collective de travail susmentionnée (relative aux fins de carrière).

Article 5 – 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 collective de travail.

Article 6 – Entrée en vigueur et durée de validité

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

Elle est conclue pour une durée déterminée de trois mois et prendra fin de plein droit le 31 mars 2022.

Article 7 – Dépôt et 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

Artikel 3 – Verlenging

De in artikel 2 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2022 tot 31 maart 2022.

Artikel 4 – Geen cumul met de collectieve overeenkomsten met een soortgelijk voorwerp

De Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover deze betrekking heeft op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt toegepast met uitsluiting van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de eindloopbaan – geboortjaar 1965 en eerder van 29/10/2021 met als voorwerp het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en het beheer van de eindloopbaan.

De Partijen komen zo overeen dat als een werknemer de bepalingen van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst (met betrekking tot de einde loopbaan) 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 de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst (met betrekking tot de einde loopbaan) niet zal kunnen genieten.

Artikel 5 – Sociale vrede

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

Artikel 6 – Inwerkingtreding en geldigheidsduur

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

Ze wordt afgesloten voor een bepaalde duur van drie maanden en zal van rechtswege eindigen op 31 maart 2022.

Artikel 7 – Neerlegging en Registratie

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal door de Voorzitter van het Paritair Subcomité worden neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale

Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale en vue
de son enregistrement.

Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal
Overleg met het oog op haar registratie.

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

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