

Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française

Convention collective de travail du 27 novembre 2023 relative au renforcement de la « mobilité intra-bruxelloise »

Préambule

La présente convention collective de travail s'inscrit, conformément au point 3 du Protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour les secteurs non marchands de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale et au Protocole du 14 juin 2023, dans la volonté de renforcer la « mobilité intra-bruxelloise ».

La présente convention collective de travail met en œuvre cette mesure pour les secteurs visés dans son champ d'application et a pour objet de définir les règles et modalités relatives à l'octroi d'un abonnement STIB.

Elle s'inscrit en complémentarité à la convention collective de travail du 30 juin 2020 relative au remboursement des frais de transport du domicile au lieu de travail (N° d'enregistrement : 159768/CO/327.02 ; A.R. 13/12/2020 ; M.B. 29/01/2021) et régle l'octroi d'un abonnement STIB au lieu de la CCT précitée.

Article 1^{er}.

§1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

§2. Par travailleurs, il faut entendre les ouvriers et employés, masculins et féminins.

Article 2.

Chaque travailleur est en droit de bénéficier annuellement d'un abonnement STIB valable exclusivement sur ce réseau dans les conditions et limites fixées à l'article 3.

Article 3.

3.1. Conditions

L'employeur octroie au travailleur un abonnement STIB annuel Région bruxelloise valable exclusivement sur ce réseau. Sur base des dispositifs administratifs mis en place par les pouvoirs subsidiant, l'effectivité de la mesure sera réalisée dès qu'administrativement possible.

3.2. Situation du travailleur

L'employeur prend les dispositions utiles et nécessaires pour permettre au travailleur de bénéficier de ce dispositif dès que possible et pour le 1^{er} décembre 2023 au plus tard.

Pour les travailleurs qui disposent d'un abonnement STIB en cours de validité, le bénéfice de la présente convention collective de travail est d'application à l'occasion du renouvellement de l'abonnement. Entretemps, l'entreprise s'engage à prendre à sa charge 100% de l'abonnement STIB du travailleur.

Si un travailleur nouvellement engagé dispose déjà d'un abonnement en cours de validité, il est invité par l'employeur, avant la signature de son contrat à demander auprès de la STIB l'annulation et le remboursement de l'abonnement en cours. L'employeur s'engage alors à commander dès l'annulation de l'abonnement en cours le nouvel abonnement via la plateforme.

Si un travailleur nouvellement engagé ne dispose d'aucun abonnement STIB en cours de validité, l'employeur s'engage à prendre les dispositions utiles et nécessaires pour permettre au travailleur de bénéficier de ce dispositif dès que possible. Dans l'intervalle, ses frais de transport sont remboursés conformément à la CCT du 30/06/2020 relative au remboursement des frais de transport du domicile au lieu de travail (n° d'enregistrement 159768/CO/327.02 ; AR du 13/12/2020 ; MB 29/01/20121).

3.3. Exclusions

Les travailleurs suivants ne peuvent bénéficier des mesures prévues par la présente convention collective de travail :

- les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant
- les travailleurs qui bénéficient déjà d'un abonnement pris intégralement en charge
- les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 3 mois
- les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail de remplacement d'une durée inférieure à 3 mois
- les travailleurs occupés dans un régime de travail hebdomadaire inférieur à 7,6 heures

Par définition, les intérimaires et les indépendants sont exclus de la mesure.

3.4. Situations particulières

Le travailleur dont le contrat de travail est suspendu pour quelque raison que ce soit et qui ne perçoit plus de salaire de son employeur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail pourra en bénéficier lorsque la suspension de son contrat prendra fin et dès qu'administrativement possible.

Le travailleur qui bénéficie déjà d'un abonnement STIB mais dont le contrat de travail est suspendu pour quelque raison que ce soit et qui ne perçoit plus de salaire de son employeur conserve le bénéfice de son abonnement STIB jusqu'à la date d'échéance de ce dernier. Le travailleur recommence à bénéficier de cet abonnement lorsque la suspension de son contrat prend fin et dès que cela est administrativement possible.

Le bénéfice de l'abonnement STIB est supprimé au moment où il est effectivement mis fin au contrat de travail du travailleur. En cas d'impossibilité de résiliation de l'abonnement par l'employeur, le travailleur ne sera cependant pas tenu de rembourser l'abonnement sur la partie restant à courir.

Article 4.

L'application de la présente convention collective de travail est conditionnée respectivement à l'exécution par la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune des engagements de financement repris dans le Protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour les secteurs non-marchand de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale et dans ses annexes ainsi que dans le Protocole du 14 juin 2023 portant notamment sur la mise en œuvre de la mesure « mobilité intra-bruxelloise ».

Article 5.

Les accords plus favorables au sein des entreprises restent d'application.

Article 6.

Une évaluation de cette convention collective de travail pourra être réalisée 1 an après son entrée en vigueur en vue d'une éventuelle révision de celle-ci.

Article 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 27 novembre 2023 et ce pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 3 mois, notifié par une lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-commission paritaire.

Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 november 2023 betreffende de versterking van de intra-Brusselse mobiliteit

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst sluit aan, overeenkomstig punt 3 van het protocolakkoord 2021-2024 van 23 december 2021 voor de non-profitsectoren van de Franse Gemeenschapscommissie, van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op de wil om de "intra-Brusselse mobiliteit" te versterken.
en het protocol van 14 juni 2023

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan deze maatregel voor de sectoren bedoeld in haar toepassingsgebied en heeft tot doel om de regels en modaliteiten voor de toekenning van een MIVB-abonnement vast te stellen.

Zij sluit aan op en vervolledigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2020 betreffende de terugbetaling van de vervoerskosten van de woonplaats naar de werkplaats (registratienummer: 159768/CO/327.02; K.B. 13/12/2020; B.S. 29/01/2021) en reglementeert de toekenning van het MIVB-abonnement in plaats van de voornoemde CAO.

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie.

§2. Onder werknemers verstaat men de mannelijke en vrouwelijke werklieden en bedienden.

Artikel 2.

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op een MIVB-abonnement dat uitsluitend geldig is op dit net en volgens de voorwaarden en grenzen bepaald in artikel 3.

Artikel 3.

3.1. Voorwaarden

De werkgever kent de werknemer een jaarlijks MIVB-abonnement Regio Brussel toe dat uitsluitend geldig is op dit net. Op basis van de administratieve regelingen die werden ingevoerd door de subsidiërende overheden, zal de effectiviteit van de maatregel worden uitgevoerd zodra dit administratief mogelijk is.

3.2. Situatie van de werknemer

De werkgever neemt de nuttige en noodzakelijke maatregelen opdat de werknemer zo snel mogelijk en uiterlijk tegen 1 december 2023 van deze regeling kan genieten.

De werknemers die beschikken over een geldig MIVB-abonnement hebben recht op het voordeel van deze collectieve arbeidsovereenkomst bij de verlenging van het abonnement. Ondertussen verbindt de onderneming zich ertoe om 100% van het MIVB-abonnement van de werknemer ten laste te nemen.

Als een nieuw in dienst genomen werknemer al beschikt over een geldig abonnement, wordt hij door de werkgever verzocht, vóór de ondertekening van zijn overeenkomst bij de MIVB de annulatie en de terugbetaling van het lopend abonnement te vragen. De werkgever verbindt er zich toe om zodra het lopende abonnement is opgezegd, het nieuwe abonnement te bestellen via het platform.

Als een nieuw in dienst genomen werknemer over geen enkel geldig MIVB-abonnement beschikt, verbindt de werkgever zich ertoe om de nuttige en noodzakelijke maatregelen te nemen zodat de werknemer zodra het mogelijk is recht heeft op deze regeling. Intussen worden zijn vervoerskosten terugbetaald overeenkomstig de cao van 30/06/2020 betreffende de terugbetaling van de vervoerskosten voor het woon-werkverkeer (registratienr. 159768/CO/327.02; KB van 13/12/2020; BS 29/01/2021).

3.3. Uitsluitingen

De volgende werknemers kunnen niet genieten van de maatregelen waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet:

- de studenten tewerkgesteld in het kader van een studentenovereenkomst
- de werknemers die reeds een abonnement genieten dat volledig ten laste wordt genomen
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst van minder dan 3 maanden
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van een vervangingsovereenkomst van minder dan 3 maanden
- de werknemers tewerkgesteld in een wekelijkse arbeidsregeling van minder dan 7,6 uur

De uitzendkrachten en de zelfstandigen zijn bij definitie uitgesloten van de maatregel.

3.4. Bijzondere situaties

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is om welke reden dan ook en die geen loon meer ontvangt van zijn werkgever op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal recht hebben op deze regeling wanneer de schorsing van zijn overeenkomst zal worden beëindigd en zodra dit administratief mogelijk is.

De werknemer die reeds over een MIVB-abonnement beschikt maar van wie de arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook wordt geschorst en die van zijn werkgever geen loon meer ontvangt, behoudt het voordeel van zijn MIVB-abonnement tot de datum waarop dit verstrijkt. De werknemer kan opnieuw gebruik maken van dit abonnement wanneer de schorsing van zijn overeenkomst ten einde loopt en zodra dit administratief mogelijk is.

Het voordeel van het MIVB-abonnement wordt opgeheven op het moment waarop de arbeidsovereenkomst van de werknemer effectief wordt beëindigd. Wanneer de werkgever het abonnement niet kan opzeggen, is de werknemer er evenwel niet toe verplicht om het resterende gedeelte ervan terug te betalen.

Artikel 4.

De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst hangt respectievelijk af van de uitvoering door de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van de financiële verbintenissen opgenomen in het Protocolakkoord 2021-2024 van 23 december 2021 voor de non-profitsectoren van de Franse Gemeenschapscommissie, van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in de bijlagen ervan alsook in het Protocol van 14 juni 2023 houdende onder meer de uitvoering van de maatregel "intra-Brusselse mobiliteit".

Artikel 5.

De gunstigere akkoorden binnen de ondernemingen blijven van toepassing.

Artikel 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan 1 jaar na de inwerkingtreding ervan worden geëvalueerd met het oog op een eventuele herziening.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 27 november 2023 en dit voor een onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van 3 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité.