

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMSE GEWEST**

Neerlegging-Dépôt: 16/10/2019
Regist.-Enregistr.: 24/10/2019
N°: 154787/CO/328.01

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2019
betreffende de sociale programmatie 2019-2020**

Tussen

de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer, die de werkgevers vertegenwoordigt, enerzijds,

en

de Algemene Centrale der Openbare Diensten, de ACV-Openbare Diensten en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, die de werknemers vertegenwoordigen, anderzijds,

wordt volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Overeenkomstig de "intentieverklaring sociale programmatie 2019-2020" opgesteld in het PSC 328.01 van 5 september 2019 wensen de partijen de maximum wettelijk toegelaten koopkrachtverhoging voor de periode 2019-2020 (loonnorm 1,1 %) te benutten binnen de budgettaire marge.

Daarbij willen partijen inzetten op:

- de aantrekkelijkheid van werken bij De Lijn en
- een maximale netto koopkrachtverhoging.

Artikel 1: Toepassingsgebied

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, te weten de maatschappijen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité 328.01 voor het stads- en streekvervoer en waarvan de sociale zetel gevestigd is in het Vlaamse gewest, en al hun werknemers.

Met werknemers wordt bedoeld: de loontrekkenden en weddetrekkenden die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, behoudens het artikel 6, dat van toepassing is op de in dat artikel bedoelde niet-actieven.

Artikel 2: Werkzekerheid

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMSE GEWEST**

De werkzekerheid van de personeelsleden die, op het ogenblik van het afsluiten van deze CAO, met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in dienst zijn bij De Lijn als interne operator, wordt gevrijwaard.

Artikel 3: Verworven rechten

De geschreven verworven rechten in het kader van de personeelsreglementering worden gevrijwaard.

Artikel 4: Koopkrachtverhoging

In uitvoering van het K.B. van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7,§1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, wordt voor de actieve personeelsleden een koopkrachtverhoging toegekend van 1,1% vanaf 1 september 2019.

Deze koopkrachtverhoging wordt niet toegepast op de baremaschalen van de studenten.

Artikel 5: Ecocheques

5.1. Onder ecocheque wordt verstaan, het voordeel bij de aankoop van producten en diensten die zijn opgenomen in de bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 van de Nationale Arbeidsraad toegevoegde lijst.

5.2. De werknemers kunnen met de elektronische ecocheques de producten of diensten van ecologische aard, duurzame mobiliteit, duurzame vrije tijd, hergebruik, recyclage en afvalpreventie aankopen die expliciet zijn opgenomen in deze lijst.
Hun geldigheid is beperkt tot 24 maanden, vanaf de datum van hun terbeschikkingstelling aan de werknemer.

5.3. Waarde en toekenningsregels

5.3.1. Aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer met een volledige referteperiode worden ecocheques toegekend ter waarde van 210 euro, uitgezonderd de werknemers die in de periode tussen 1 september 2018 en 1 december 2019:

- ontslagen worden om dringende reden;
- zelf ontslag nemen.

5.3.2. Onder volledige referteperiode wordt begrepen de periode van 12 maanden die loopt vanaf de maand oktober 2018 tot en met de maand september 2019.

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMSE GEWEST**

5.3.3. Voor de werknemers die in dienst zijn geweest tijdens de volledige referteperiode, gebeurt de berekening pro rata van het effectief tewerkstellingspercentage en de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode in de onderneming.

5.4. *Gelijkgestelde periodes* : zie cao nr. 98, artikel 6 , § 3 .

5.5. *Bijzondere categorieën* :

- AZV'ers evenals AZV'ers die progressief tewerkgesteld zijn, hebben recht op ecocheques op basis van het tewerkstellingspercentage bij aanvang ziekte;
- AZV2'ers hebben geen recht op ecocheques.

5.6. *Indiensttreding tijdens de referteperiode*

Voor personeelsleden die niet gedurende de ganse referteperiode in dienst zijn van de onderneming wordt het bedrag berekend naar rato van de gepresteerde maanden alsook het tewerkstellingspercentage.

5.7. *Uitdiensttreding tijdens de referteperiode*

Wanneer een werknemer in de referteperiode op (brug)pensioen gaat, door de werkgever ontslagen wordt om een andere reden dan een dringende reden of er sprake is van een overlijden in actieve dienst, gebeurt de berekening pro rata de effectieve arbeidsprestaties tijdens de referteperiode. Er wordt rekening gehouden met de hierboven bepaalde periodes van gelijkstelling.

5.8. *Tijdstip van betaling*

De ecocheques bedoeld in artikel 5 van deze cao, worden elektronisch opgeladen op de elektronische maaltijdchequekaart vóór 21 december 2019.

De werknemers worden bij de elektronische oplading van de cheques ingelicht over de lijst, bepaald bij CAO nr. 98 van de goederen en diensten die aangekocht kunnen worden met de ecocheques.

Voor de groep van werknemers bepaald in punt 5.7 zal de ecocheque uitgekeerd worden uiterlijk eind februari 2020.

5.9. *Niet-recurrent karakter*

Art. 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt niet toegepast. Het voordeel van de ecocheque wordt bijgevolge niet stilzwijgend geïncorporeerd in de individuele arbeidsovereenkomst.

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMSE GEWEST**

De toekenning van de éénmalige ecocheque in 2019 creëert geen verworven rechten naar de toekomst. Als deze collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, zal dit voordeel niet langer bestaan.

5.10. Arbeidsrechtelijke behandeling

Aan het voordeel van deze éénmalige ecocheque kunnen geen rechten worden ontleend, met de uitreiking ervan. Het voordeel wordt niet opgenomen in de berekeningsgrondslag van andere elementen, zoals de opzeggingstermijn of de compenserende opzeggingsvergoeding, de berekening van het vakantiegeld, van het loon voor een feestdag, van het gewaarborgd loon, een eindejaarspremie, ...

Artikel 6: Perekwatie

Een perekwatie vanaf 1 september 2019 van de vroegere stelsels van aanvullende toelagen aan het wettelijk pensioen, overeenkomstig de 'verworven rechten' wordt doorgevoerd.

Deze invoering van een welvaartsaanpassing in de vorm van een verhoging met 1,1% van een rente/toelage, enkel aan niet-actieven in het kader van verworven stelsels, cf. punt 26.1 en 26.2 van het pensioenreglement, dat betrekking heeft op de Alfaregelingen, zoals bepaald in de cao voor de personeelsleden van de Vlaamse Vervoermaatschappij – De Lijn houdende wijzigingen aan het pensioenreglement De Lijn van 20 maart 2019, met registratienummer 152794/CO/328.01.

De bedoelde niet-actieven zijn gepensioneerden en/of rechthebbenden (weduwen/wezen).

Artikel 7: Paritaire werkgroep

Twee paritaire werkgroepen worden opgericht voor verder overleg rond het aantrekkelijker maken van het beroep van chauffeur en techniek, één voor het beroep van chauffeur en één voor het beroep van techniek.

Deze werkgroepen hebben als scope werknemers- en werkgeversgeoriënteerde maatregelen te bespreken rond werkbaar werk, b.v. het onderzoeken van maatregelen rond gesplitste diensten bij chauffeurs.

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging in deze werkgroepen bestaan uit respectievelijk 6 leden, 3 afgevaardigden voor ACOD, 2 voor ACV-od en 1 voor ACLVB.

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMSE GEWEST**

De sociale partners maken zich sterk dat zij de resultaten van deze paritaire werkgroepen zullen voorleggen aan het paritair subcomité in het voorjaar 2020.

De paritaire werkgroepen zullen een doorstart kennen in december 2019.

De leden van deze werkgroepen hebben een mandaat om voorstellen te formuleren, die zullen gepresenteerd worden aan het paritair subcomité uiterlijk eind maart 2020.

Artikel 8: Aantrekkelijkheid van het beroep

Partijen zetten in op maatregelen om de aantrekkelijkheid en de werkbaarheid van functies te verhogen, zoals :

- het onderzoek rond het bioritme,
- het optrekken van de wettelijke maximale weekgrens van 50u naar 70u, dit voor het beantwoorden van de occasionele noden zoals bij evenementen en het wisselen van diensten op vraag van de chauffeur, en dit met respect voor bestaande rollen en de arbeidsduurwetgeving. Het principe van vrijwilligheid blijft hierbij gerespecteerd.
- het aanbieden van de mogelijkheid tot presteren van vrijwillige overuren,
- de aanpassing van de bestaande regeling bij amplitudeoverschrijding aan de wettelijke bepalingen terzake,
- het garanderen van de opname van het wettelijk verlof in 20 dagen.

Artikel 9: Nieuwe loon- en loopbaanmodel techniek

Partijen engageren zich rond het verder bespreken van het nieuwe loon- en loopbaanmodel techniek met het oog op het afsluiten van een CAO.

Artikel 10: Deconnectiviteit

De Lijn is een bedrijf dat continu diensten verzekert voor de reizigers. Sedert juni 2018 beschikt De Lijn over een Policy over deconnectie, zoals overlegd met de leden van het Comité Preventie en Bescherming op het Werk.

Deconnectie is een element van duurzaam welzijnsbeleid. De bestaande principes m.b.t. deconnectiviteit (b.v. het recht op offline zijn) worden verankerd in deze CAO. De Lijn verplicht de medewerkers niet om werkgerelateerd gebruik te maken van digitale communicatiemiddelen buiten de werktijden, dit voor het vrijwaren van de balans tussen het werk en het privéleven.

Om de bovenvermelde continuïteit te garanderen, kan het noodzakelijk zijn dat sommige

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMSE GEWEST**

ondersteunende diensten buiten de werktijden worden gecontacteerd.

Het gaat niet om de taken die door de georganiseerde wachtdiensten worden opgevangen maar meer onverwachte incidenten die niet tot de volgende dag kunnen wachten.

Om te zorgen dat dit niet te belastend is voor medewerkers, is het vooral belangrijk om goede afspraken te maken tussen leidinggevenden en hun team én binnen de teams tussen de medewerkers.

Afspraken kunnen anders zijn per persoon en veranderen in de tijd.

B.v.:

- Het kan nodig zijn om tijdens een weekend telefonisch bereikbaar te zijn, bijvoorbeeld bij een event.
- Leidinggevende verwacht een sms bij een incident.
- Bij vakantie van een collega moeten er afspraken gemaakt worden wie de vragen opvangt (maak dat bijvoorbeeld ook duidelijk in je out-of-office)

Daarnaast is het voor sommige medewerkers belangrijk voor zichzelf om ook tijdens vrije momenten op de hoogte te blijven van wat er gebeurt in het bedrijf. Dat kan maar mag ook niet als de norm worden beschouwd.

Als een medewerker tijdens zijn vakantie goede afspraken heeft met een collega die voor hem/haar waarneemt dan moet de medewerker zich ook niet schuldig voelen als hij/zij een tijdje offline is.

Als er toch problemen ontstaan dan is dit altijd bespreekbaar met de leidinggevende.

Artikel 11: Indexatie sociaal fonds

De werkgever is bereid de beheerskost van het sociaal fonds eenmalig te indexeren.

Artikel 12: Sociale vrede

De partijen verbinden zich om de clausules aangaande sociale vrede, zoals afgesproken in vorige CAO's, strikt na te leven.

De partijen verbinden er zich toe om eerst de weg van het overleg te kiezen alvorens het middel van de stakingsaanzegging aan te wenden.

Artikel 13: Duur en opzegging

De onderhavige CAO is gesloten voor de duur van twee jaar, over de periode 2019-2020.

De datum van inwerkingtreding van deze CAO is 1 september 2019.

Deze CAO kan geheel of artikelsgewijs door één van de partijen opgezegd worden mits het respecteren van een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMSE GEWEST**

aangetekende brief, gericht aan alle partijen en bijkomend aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaams Gewest.

Artikel 14: Neerlegging en registratie

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal met het oog op registratie neergelegd worden op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Opgemaakt te Mechelen op 24 september 2019,

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE**

Convention collective de travail du 24 septembre 2019

relative à la programmation sociale 2019-2020

Entre

l'Union belge des transports en commun urbains et régionaux, représentant les employeurs, d'une part,

et

la Centrale générale des Services publics, la CSC-Services publics et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique, représentant les travailleurs, d'autre part,

est conclue la convention collective de travail suivante.

Conformément à « la déclaration d'intention programmation sociale 2019-2020 » rédigée à la SCP 328.01 du 5 septembre 2019, les parties souhaitent utiliser l'augmentation de pouvoir d'achat maximale légalement autorisée pour la période 2019-2020 (norme salariale de 1,1%) dans la marge budgétaire.

Dans ce cadre, les parties visent:

- l'attractivité des emplois chez De Lijn et
- une augmentation maximale nette du pouvoir d'achat.

Article premier: Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, à savoir les sociétés qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire 328.01 du transport urbain et régional et dont le siège social est établi en Région flamande, ainsi qu'à tous leurs travailleurs.

Par "travailleurs", on entend: les salariés et appointés liés par un contrat de travail, à l'exception de l'article 6, qui s'applique aux travailleurs non actifs qui y sont visés.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE**

Article 2: Sécurité d'emploi

La sécurité d'emploi des membres du personnel qui, au moment de la conclusion de la présente CCT, sont en service sous contrat de travail à durée indéterminée chez De Lijn en tant qu'opérateur interne, est garantie.

Article 3: Droits acquis

Les droits acquis écrits dans le cadre de la réglementation relative au personnel sont garantis.

Article 4: Augmentation du pouvoir d'achat

En exécution de l'AR du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7 §1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, une augmentation du pouvoir d'achat de 1,1% est accordée à partir du 1^{er} septembre 2019 pour les membres du personnel actifs.

Cette augmentation du pouvoir d'achat ne s'applique pas aux échelles barémiques des étudiants.

Article 5: Éco-chèques

5.1. Par « éco-chèques », on entend l'avantage destiné à l'achat de produits et de services repris dans la liste jointe à la convention collective de travail n° 98 du Conseil national du Travail.

5.2. Les travailleurs peuvent acheter, avec les éco-chèques électroniques, des produits et services écologiques, de mobilité et de loisirs durables, de réutilisation, recyclage et prévention des déchets qui figurent explicitement dans cette liste.
Leur validité est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition au travailleur.

5.3. Valeur et règles d'octroi

5.3.1. Des éco-chèques d'une valeur de 210 euros sont octroyés à chaque travailleur occupé à temps plein ayant une période de référence complète, à l'exception des travailleurs qui, au cours de la période entre le 1^{er} septembre 2018 et le 1^{er} décembre 2019:

- sont licenciés pour faute grave;

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE**

- démissionnent.

5.3.2. Par période de référence complète, on entend la période de 12 mois qui court du mois d'octobre 2018 au mois de septembre 2019 inclus.

5.3.3. Pour les travailleurs qui ont été service pendant la période de référence complète, le calcul se fait au prorata du pourcentage effectif d'occupation et des prestations effectives de travail pendant cette période dans l'entreprise.

5.4. *Périodes assimilées*: voir CCT n° 98, article 6, § 3

5.5. *Catégories particulières* :

- Les travailleurs en AZV ainsi que les AZV qui ont été occupés progressivement ont droit à des éco-chèques sur la base du pourcentage d'occupation au début de la maladie;
- Les travailleurs en AZV2 n'ont pas droit à des éco-chèques.

5.6. *Entrée en service pendant la période de référence*

Pour les membres du personnel qui ne sont pas en service dans l'entreprise pendant la totalité de la période de référence, le montant est calculé à concurrence des mois prestés ainsi que du pourcentage d'occupation.

5.7. *Sortie de service pendant la période de référence*

Lorsqu'un travailleur part en (pré)pension pendant la période de référence, qu'il est licencié par l'employeur pour un motif autre qu'une faute grave ou qu'il décède en étant en activité de service, le calcul se fait au prorata des prestations de travail effectives pendant la période de référence. L'on tient compte des périodes d'assimilation susmentionnées.

5.8. *Moment du paiement*

Les éco-chèques visés à l'article 5 de la présente CCT sont chargés par voie électronique sur la carte électronique de chèques-repas avant le 21 décembre 2019.

Lors du téléchargement électronique des chèques, les travailleurs sont informés de la liste, déterminée par la CCT n° 98, des biens et services qu'ils peuvent acheter avec les éco-chèques.

Pour le groupe de travailleurs déterminé au point 5.7, l'éco-chèque sera versé au plus tard fin février 2020.

5.9. *Caractère non récurrent*

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE**

L'art. 23 de la loi du 5 décembre 1968 concernant les commissions paritaires et les conventions collectives de travail ne s'applique pas. L'avantage de l'éco-chèque n'est par conséquent pas incorporé tacitement au contrat de travail individuel.

L'octroi de l'éco-chèque unique en 2019 ne crée pas de droits acquis pour l'avenir. Si la présente convention collective de travail cesse de produire ses effets, cet avantage n'existera plus.

5.10. Traitement par le droit du travail

Aucun droit ne peut être tiré de l'avantage de cet éco-chèque unique, avec son émission. L'avantage n'est pas repris dans la base de calcul d'autres éléments, comme le délai de préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis, le calcul du pécule de vacance, de la rémunération pour un jour férié, du salaire garanti, d'une prime de fin d'année, etc.

Article 6: Péréquation

Une péréquation des anciens régimes d'allocations supplémentaires à la pension légale, conformément aux « droits acquis », est appliquée à partir du 1^{er} septembre 2019.

Cette instauration d'une adaptation au bien-être se fait sous la forme d'une augmentation de 1,1% d'une rente/allocation, uniquement aux non-actifs dans le cadre de régimes acquis, cf. points 26.1 et 26.2 du règlement de pension, qui ont trait aux règlements Alfa, comme fixé dans la CCT du 20 mars 2019 pour les membres du personnel de la Vlaamse Vervoermaatschappij – De Lijn modifiant le règlement de pension De Lijn, portant le numéro d'enregistrement 152794/CO/328.01.

Les non-actifs visés sont des pensionnés et/ou des ayants droit (veufs/orphelins).

Article 7: Groupe de travail paritaire

Deux groupes de travail paritaires sont constitués pour poursuivre les concertations sur la manière de rendre attractifs les métiers de conducteur et de technicien, l'un pour le métier de conducteur et l'autre pour le métier de technicien.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE**

Ces groupes de travail ont pour mission de discuter des mesures orientées travailleurs et des mesures orientées employeur concernant le travail faisable, p. ex. l'examen de mesures relatives aux services coupés chez les conducteurs.

Les représentants patronaux et syndicaux dans ces groupes de travail se composent respectivement de 6 membres, de 3 délégués pour la CGSP, 2 pour la CSC-sp et 1 pour la CGSLB.

Les partenaires sociaux se sont engagés à présenter les résultats de ces groupes de travail paritaires à la sous-commission paritaire au printemps 2020.

Les groupes de travail paritaires débuteront leurs activités en décembre 2019.

Les membres de ces groupes de travail ont un mandat pour formuler des propositions qui seront présentées à la sous-commission paritaire au plus tard fin mars 2020.

Article 8: Attractivité du métier

Les parties misent sur des mesures pour accroître l'attractivité et la faisabilité des fonctions, comme:

- l'étude au sujet du biorythme,
- le relèvement de la limite hebdomadaire maximale légale de 50h à 70h, et ce pour répondre à des besoins occasionnels, p. ex. en cas d'événements, et au changement de services à la demande du chauffeur, dans le respect des rôles existants et de la législation sur la durée du travail. Le principe du plein gré reste respecté.
- la possibilité laissée de prester des heures supplémentaires volontaires,
- l'adaptation du régime existant en cas de dépassement d'amplitude aux dispositions légales en la matière,
- la garantie de la prise du congé légal en 20 jours.

Article 9: Nouvelle technique de modèle de salaire et de carrière

Les parties s'engagent à poursuivre les discussions au sujet de la nouvelle technique de modèle de salaire et de carrière en vue de la conclusion d'une CCT.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE**

Article 10: Déconnexion

De Lijn est une entreprise qui assure des services en continu pour les voyageurs. Depuis juin 2018, De Lijn disposent d'une politique sur la déconnexion, comme convenu avec les membres du Comité pour la Prévention et la Protection au travail.

La déconnexion est un élément de politique de bien-être durable. Les principes existants concernant la déconnexion (p.ex. le droit d'être non connecté) sont ancrés dans cette CCT. De Lijn n'oblige pas les collaborateurs à utiliser à des fins professionnelles les moyens de communication numériques en dehors du temps de travail, et ce pour garantir l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Pour garantir la continuité précitée, il peut être nécessaire que certains services d'appui soient contactés en dehors des heures de travail.

Il ne s'agit pas là de tâches assurées par les services de garde organisés, mais plutôt d'incidents inattendus qui ne peuvent pas attendre le lendemain.

Pour veiller à ce que cela ne soit pas trop lourd pour les collaborateurs, il est surtout important d'avoir de bons accords entre les dirigeants et leurs équipes et, au sein des équipes, entre les collaborateurs.

Les accords peuvent différer selon les personnes et changer avec le temps.

P.ex.:

- Il peut être nécessaire d'être joignable par téléphone pendant un week-end, par exemple dans le cas d'un événement.
- Le dirigeant attend un sms en cas d'incident.
- Pendant les vacances d'un collègue, il faut convenir qui reçoit les demandes (établissez cela également de manière claire dans votre out-of-office).

En outre, il est important pour certains collaborateurs, pour eux-mêmes, d'être tenus au courant de ce qui arrive dans l'entreprise, même pendant leur temps libre. C'est envisageable, mais cela ne peut pas être considéré comme la norme.

Lorsqu'un collaborateur, pendant ses vacances, s'est organisé avec un collègue qui le remplace, le collaborateur ne doit pas se sentir coupable d'être offline.

S'il y a toutefois des problèmes qui surviennent, il est toujours possible d'en discuter avec le dirigeant.

Article 11: Indexation Fonds social

L'employeur est disposé à indexer une fois les frais de gestion du Fonds social.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE**

Article 12: Paix sociale

Les parties s'engagent à respecter scrupuleusement les clauses de paix sociale, telles que définies dans les précédentes CCT.

Les parties s'engagent à privilégier la voie de la concertation avant d'opter pour le préavis de grève.

Article 13: Durée et dénonciation

La présente CCT est conclue pour une durée de deux ans, sur la période 2019-2020.

La date d'entrée en vigueur de cette CCT est le 1^{er} septembre 2019.

Elle peut être dénoncée en totalité ou article par article par l'une des parties, moyennant respect d'un délai de préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande.

Article 14: Dépôt et enregistrement

La présente convention collective de travail sera déposée, aux fins d'enregistrement, au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.