

Compte tenu de l'évolution de la technologie dans les ports et de la nécessité de faire des ouvriers peu qualifiés des ouvriers technique-ment mieux formés et instruits, les ouvriers "peu qualifiés" et/ou "menacés de chômage complet de longue durée" recevront une formation adaptée.

Ceci sera notamment réalisé en assurant une formation et/ou un perfectionnement comme chauffeur de dock, lashing ro-ro et activités liées aux containers ainsi que d'autres emplois techniques dans l'industrie portuaire.

*Art. 4bis.* Le fonds de sécurité d'existence réservera 0,05 p.c. de la masse salariale à un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

1. les travailleurs d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
2. les personnes non actives et celles qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient non actives au moment de leur entrée en service;
3. les jeunes de moins de 26 ans en formation.

Au moins la moitié de cet effort sera consacré à des initiatives en faveur des jeunes de moins de 26 ans non actifs qui suivent une formation ou sont en capacité de travail réduite.

*Art. 5.* Le conseil d'administration du "Compensatifonds voor bestaanszekerheid van de haven van Zeebrugge-Brugge" fixera plus avant les règles d'exécution de la présente convention et mettra à disposition tous les documents nécessaires en vue de la surveillance de celle-ci.

*Art. 6.* La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et prend fin le 31 décembre 2018.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 12 novembre 2017.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2017/40688]

**12 NOVEMBRE 2017.** — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 18 février 2016, conclue au sein de la Commission paritaire de la batellerie, relative aux conditions de travail et de rémunération dans le remorquage portuaire pour la période 2016-2017 (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire de la batellerie;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 18 février 2016, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de la batellerie, relative aux conditions de travail et de rémunération dans le remorquage portuaire pour la période 2016-2017.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 12 novembre 2017.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Iimmers rekening houdend met de evolutie van het technologisch gebeuren in de haven en de noodzaak om van laaggeschoolde arbeiders naar meer technisch gevormde en onderlegde arbeiders over te stappen, zullen de "laaggeschoolden" en/of met "langdurige volledige werkloosheid" bedreigde havenarbeiders, een aangepaste scholing ontvangen.

Zulks zal ondermeer geschieden door het verzekeren van een opleiding en/of bijscholing tot dokautovoerder, lashing in ro-ro en containeractiviteiten en andere technische beroepen binnen het havenbedrijf.

*Art. 4bis.* Het fonds voor bestaanszekerheid zal 0,05 pct. van de loonmassa voorbehouden aan één of meerdere van de volgende risicogroepen :

1. de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
2. de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding;
3. de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden.

Van voornoemde inspanning zal minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten gunste van niet-werkende jongeren onder de 26 jaar die een opleiding volgen of een verminderde arbeidsgeschiktheid hebben.

*Art. 5.* De raad van beheer van het "Compensatifonds voor bestaanszekerheid van de haven van Zeebrugge-Brugge" zal nadere regelen bepalen ter uitvoering van deze overeenkomst, en zal alle nodige documenten ter beschikking houden met het oog op het toezicht.

*Art. 6.* Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en eindigt op 31 december 2018.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 12 november 2017.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2017/40688]

**12 NOVEMBER 2017.** — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2016, gesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in de havensleepvaart voor de periode 2016-2017 (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2016, gesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in de havensleepvaart voor de periode 2016-2017.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 12 november 2017.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
K. PEETERS

Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

## Annexe

**Commission paritaire de la batellerie***Convention collective de travail du 18 février 2016*

Conditions de travail et de rémunération dans le remorquage portuaire pour la période 2016-2017 (Convention enregistrée le 4 mai 2017 sous le numéro 139001/CO/139)

**Article 1<sup>er</sup>. Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique :

1° au personnel navigant (tant les travailleurs que les travailleuses) des entreprises qui sont actives dans le remorquage dans les eaux intérieures et qui ressortissent à la Commission paritaire de la batellerie;

2° à tous les employeurs qui occupent les travailleurs visés sous le point 1°.

**Définition « personnel navigant » :**

Le personnel ouvrier des services de remorquage portuaire ressortissant à la Commission paritaire de la batellerie (CP 139).

**Art. 2. Sécurité d'emploi**

Durant la période de la présente convention collective de travail, la sécurité d'emploi est garantie nominativement pour les travailleurs, à l'exception des travailleurs qui entrent en ligne de compte pour le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), et ce, pour un minimum de 204 (68 équipes) + 10 p.c. de membres du personnel "hors navire".

L'effectif d'équipage de 3 personnes par navire est garanti : capitaine, mécanicien et timonier ou matelot.

Les délégués syndicaux peuvent à tout moment réclamer l'état actualisé des effectifs.

Lesdites parties s'engagent, en cas de détérioration économique grave, à évaluer la situation de manière constructive et à contribuer aux solutions nécessaires afin d'éviter des licenciements.

**Art. 3. Durée du travail et régime de travail**

La durée du travail est fixée à 1 535,33 heures sur base annuelle, à l'exclusion des congés payés, ce qui revient à une moyenne de 31,8930 heures par semaine.

Le solde de l'année civile (en sus des 1 535,33 heures) est payé à 100 p.c. (norme ONSS = 1 700,33).

Le travail est organisé sur la base de 4 semaines sur une période de 13 semaines, étant entendu qu'on reste à bord pendant 7 jours civils (jours de prestation) et qu'une période de repos de 14 ou 21 jours civils est prévue immédiatement après.

Les jours de prestation sont payés à 14 heures par jour. Ces 14 heures comprennent :

- 12 heures de temps de travail;
- 1 heure de temps de disponibilité rémunérée (13<sup>ème</sup> heure);
- 1 heures de temps de repas rémunéré (14<sup>ème</sup> heure).

Il est prévu 11 heures de repos par jour dont une période de repos continue (à bord) de 8 heures est garantie sur un lieu de mouillage sûr. Dans la mesure des possibilités techniques, l'employeur prévoit un branchement électrique à quai.

Les conditions de travail et de rémunération pour les contrats flexibles avec prestations sur base annuelle sont définies à l'article 17 de la présente convention collective de travail.

**Art. 4. Rémunération régime de travail**

La rémunération dans le régime de travail, 1 semaine de prestation et/ou en principe 2 ou 3 semaines de repos, est fixée forfaitairement sur une avance brute. L'avance brute est déterminée en divisant par 12 les revenus annuels prévus en cas de prestations effectives à temps plein.

La partie variable est liée aux jours de prestation et concerne l'indemnité pour les jours fériés légaux et régionaux, les jours fériés légaux prestés, les heures supplémentaires et l'abonnement social.

Les indemnités existantes, le supplément de dimanche, l'indemnité de relais et le supplément de système sont intégrés dans un lumpsum et ne peuvent pas être revendiqués par événement.

## Bijlage

**Paritair Comité voor de binnenscheepvaart***Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2016*

Loon- en arbeidsvoorraarden in de havensleepvaart voor de periode 2016-2017 (Overeenkomst geregistreerd op 4 mei 2017 onder het nummer 139001/CO/139)

**Artikel 1. Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op :

1° de varende werknemers (zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers) van de ondernemingen die actief zijn in de sleepvaart op binnenwateren en ressorteren onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart;

2° alle werkgevers die de onder 1° bedoelde werknemers tewerkstellen.

**Definitie "varende werknemers" :**

Het arbeiderspersoneel van de havensleepdiensten ressorterend onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart (PC 139).

**Art. 2. Werkzekerheid**

Gedurende de periode van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor de werknemers nominatief werkzekerheid geboden, uitgezonderd de werknemers die in aanmerking komen voor stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) en dit voor een minimum van 204 (68 ploegen) + 10 pct. "no-boat" personeelsleden.

De bemanningssterkte van 3 personen per schip wordt gegarandeerd : kapitein, werktuigkundige en stuurman of matroos.

De werknemersafgevaardigden kunnen ten allen tijde het actuele personeelsbestand opvragen.

De bovengenoemde partijen verbinden er zich toe in geval van ernstige economische achteruitgang op een constructieve wijze deze situatie te evalueren en mee te werken aan op dat ogenblik noodzakelijke oplossing om ontslagen te vermijden.

**Art. 3. Arbeidsduur en werksysteem**

De arbeidstijd, uitgezonderd de betaalde vakantie, wordt bepaald op 1 535,33 uren op jaarrichting wat een gemiddelde van 31,8930 uren per week betekent.

Het saldo van het kalenderjaar (boven de 1 535,33 uur) wordt betaald aan 100 pct. (maatstaf RSZ = 1 700,33).

De arbeid wordt op basis van 4 weken over een periode van 13 weken georganiseerd met dien verstande dat gedurende 7 kalenderdagen aan boord wordt verbleven (prestatiedagen) en een aansluitende rustperiode van 14 of 21 kalenderdagen is voorzien.

De prestatiedagen worden betaald aan 14 uur per dag. Deze 14 uur omvatten :

- 12 uur arbeidstijd;
- 1 uur betaalde beschikbaarheidstijd (13de uur);
- 1 uur betaalde schafttijd (14de uur).

Er wordt 11 uur per dag rust voorzien waarvan een aaneengesloten rustperiode (aan boord) van 8 uur wordt gewaarborgd op een veilige ligplaats. In de mate van de technische mogelijkheden zal de werkgever walspanning voorzien.

De loon- en arbeidsvoorraarden voor de flexibele contracten met prestaties op jaarrichting worden toegelicht in artikel 17 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**Art. 4. Verloning werksysteem**

De verloning in het werksysteem, 1 week prestatie en/of in principe 2 of 3 weken rust, wordt forfaitair bepaald op een bruto voorschot. Het bruto voorschot wordt bepaald door het verwacht jaarinkomen bij voltijdse effectieve prestaties te delen door 12.

Het veranderlijk deel wordt gekoppeld aan de prestatiedagen en betreft de vergoeding voor de wettelijke en regionale feestdagen, de wettelijke gepresteerde feestdagen, overuren en sociaal abonnement.

De bestaande vergoedingen, zondagtoeslag, aflosvergoeding en systeemtoeslag zijn geïntegreerd in een lumpsum en niet per gebeuren eisbaar.

Dans le lumpsom, il est prévu 1 heure pour le transfert de l'équipe partante, qui utilisera ce temps pour terminer dûment le transfert de la liste de contrôle.

Les heures supplémentaires (plus supplément de système) sont payées, si, suite à des circonstances exceptionnelles, il faut payer plus de 14 heures en un jour.

En cas de prestation effective au cours de la 14ème heure, un supplément de 50 p.c. et 100 p.c., plus supplément de système, est octroyé les dimanches et jours fériés.

- les heures supplémentaires sont payées pour le travail presté à partir de la 15ème heure : jours de semaine : 150 p.c. plus supplément de système;

- dimanches et jours fériés : 200 p.c. plus supplément de système.

#### 4.1. Le bloc de repos garanti

Le bloc de repos garanti peut uniquement être interrompu en raison de circonstances imprévues et/ou de force majeure. Seules les circonstances urgentes peuvent interrompre ou abandonner le bloc de repos garanti.

En cas de désaccord à ce sujet, la délégation syndicale sera consultée.

Si le bloc de repos est interrompu ou abandonné par des circonstances imprévues et/ou par force majeure, ces heures seront rémunérées comme des heures supplémentaires.

Ces heures prestées sont également compensées sous la forme de repos, de préférence immédiatement après le bloc de repos interrompu et au plus tard immédiatement avant le bloc de repos suivant. Au cas où le repos compensatoire ne pourrait pas être octroyé, il sera rémunéré supplémentairement à 100 p.c. du salaire horaire. Cette règle est exceptionnelle et sera appliquée après concertation avec le chef de travail et moyennant l'accord du capitaine du remorqueur. En cas d'interruption du bloc de repos, chaque heure commencée donne droit à une heure complète de repos à compenser.

#### 4.2. Naviguer en promotion

Pour les travailleurs auxquels on demande de naviguer en promotion, il sera tenu compte des blocs de repos. La prestation en promotion est rémunérée au salaire et au lumpsom, majorés de 1/7 par jour de prestation du salaire normal en fonction propre.

#### 4.3. Naviguer pendant l'heure de remise de la remorque

Lorsqu'on navigue encore après l'heure de relais (fixée dans le secteur), l'heure prévue pour la remise de la remorque est rémunérée comme du travail supplémentaire. L'heure de remise de la remorque est donc reculée.

#### 4.4. Temps de repos

Après les 8 heures de repos non interrompu, il est prévu un temps de repos de 3 heures dont la première heure est payée. La programmation de ces 3 heures de repos (payées et non payées) se fait par les chefs de travail et en concertation avec le capitaine. Le temps de repos est pris sous la forme d'heures complètes.

#### 4.5. Tâche journalière

- Secteur d'Anvers : de 12h00 à 12h00;
- Secteur de Gand/Terneuzen : de 16h00 à 16h00;
- Secteur de Zeebruges : de 10h00 à 10h00.

Les heures de relais peuvent être adaptées par secteur, dans le cadre de la promotion de la mobilité durable.

#### 4.6. Heure d'été et heure d'hiver

Aux travailleurs qui ont le passage de l'heure d'hiver à l'heure d'été dans leurs heures travaillées, il sera payé le salaire d'un quart normal. Les travailleurs qui se trouvent à ce moment dans leur bloc de repos programmé seront indemnisés en sus à 100 p.c. de leur salaire horaire s'ils n'ont pas reçu 8 heures de repos effectif.

Aux travailleurs qui ont le passage de l'heure d'été à l'heure d'hiver dans leurs heures travaillées, il sera payé une heure supplémentaire à 100 p.c.. Les travailleurs qui se trouvent à ce moment dans leur bloc de repos programmé seront indemnisés en sus à 100 p.c. de leur salaire horaire s'ils n'ont pas reçu 8 heures de repos effectif.

In de lumpsom is 1 uur voorzien als overdracht van de vertrekkende ploeg en zij zal deze tijd gebruiken om de overdracht en de checklist ordentelijk af te werken.

Overuren (plus systeemtoeslag) worden betaald indien door uitzonderlijke omstandigheden meer dan 14 uren op één dag betaald moeten worden.

Indien er een effectieve prestatie wordt geleverd tijdens het 14de uur, wordt een toeslag toegekend van 50 pct. en 100 pct. plus systeemtoeslag, op zon- en feestdagen.

- de overuren worden betaald voor arbeid gepresteerd vanaf het 15de uur : weekdagen : 150 pct. plus systeemtoeslag;

- zon- en feestdagen : 200 pct. plus systeemtoeslag.

#### 4.1. Het gegarandeerde rustblok

Het gegarandeerde rustblok mag alleen omwille van onvoorzien omstandigheden en/of overmacht onderbroken worden. Alleen dringende omstandigheden kunnen het gegarandeerd rustblok doorbreken of verlaten.

In geval van dispuut hieromtrent, zal de syndicale afvaardiging worden geconsulteerd.

Indien het rustblok door onvoorzien omstandigheden en/of overmacht onderbroken of verlaat wordt, zullen deze uren vergoed worden als overuren.

Deze gepresteerde uren worden eveneens terug als rust gegeven, bij voorkeur aansluitend aan het onderbroken rustblok en ten laatste aansluitend vóór het volgende rustblok. Indien de inhaalrust echter niet zou kunnen gegeven worden, zal deze extra vergoed worden aan 100 pct. van het uurloon. Deze regel is uitzonderlijk en zal na overleg met de werkleider en mits akkoord van de kapitein van de sleepboot toegepast worden. Bij onderbreking van het rustblok geeft elk aangevangen uur recht op één volledig uur te compenseren rust.

#### 4.2. In promotie varen

Bij werknemers die gevraagd worden om in promotie te varen, zal er rekening gehouden worden met de rustblokken. De prestatie in promotie zal vergoed worden aan het loon en de lumpsom, vermeerderd met 1/7 per prestatietag van het normale loon in eigen functie.

#### 4.3. Varen tijdens uur van overgave van de sleepboot

Wanneer men nog vaart na het uur van de aflos (dat bepaald is in de sector), zal het uur dat voorzien is voor de overgave van de sleepboot, vergoed worden als overwerk. Het uur van overgave van de sleepboot wordt dan ook achteruitgeschoven.

#### 4.4. Rusttijd

Naast de 8 uur ononderbroken rust, wordt er voorzien in een rusttijd van 3 uur waarvan het eerste uur wordt betaald. De planning van deze 3 uren rusttijd (betaald en onbetaald) gebeurt door de werkleiders en in overleg met de kapitein. De rusttijd wordt genomen met een volledig uur.

#### 4.5. Dagtaak

- Sector Antwerpen : 12u00 tot 12u00;
- Sector Gent/Terneuzen : 16u00 tot 16u00;
- Sector Zeebrugge : 10u00 tot 10u00.

In het kader van de bevordering van de duurzame mobiliteit kunnen de aflossuren per sector worden aangepast.

#### 4.6. Zomeruur en winteruur

Aan de werknemers die bij de omschakeling van het winteruur naar het zomeruur in hun gepresteerde uren zijn, zal er het loon uitbetaald worden van een normale wacht. De werknemers die op dit ogenblik in hun ingeroosterd rustblok zijn, zullen, wanneer zij geen effectieve rust van 8 uren hebben gekregen, extra vergoed worden aan 100 pct. van hun uurloon.

Aan de werknemers die bij de omschakeling van het zomeruur naar het winteruur in hun gepresteerde uren zijn, zal één uur aan 100 pct. extra uitbetaald worden. De werknemers die op dit ogenblik in hun ingeroosterd rustblok zijn, zullen, wanneer zij geen effectieve rust van 8 uren hebben gekregen, extra vergoed worden aan 100 pct. van hun uurloon.

## Art. 5. Salaires de base

5.1. En cas d'indexation (tant positive que négative) les salaires de base varieront effectivement de 0,79 p.c.. Le salaire de base est le salaire horaire multiplié par 127,9442 heures.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les salaires de base bruts suivants sont d'application :

Kapitein/Capitaine	2 883,50 EUR
Stuurman/Timonier	2 482,04 EUR
Werktuigkundige/Mécanicien	2 745,56 EUR
Assistent-werktuigkundige/Assistant mécanicien	2 384,24 EUR
1ste matroos/1 <sup>er</sup> matelot	2 315,61 EUR
2de matroos A/2 <sup>ème</sup> matelot A	2 229,58 EUR
Trainee/Stagiaire	1 265,06 EUR

L'indice de référence est divisé en tranches de 0,79 points et donne lieu à une augmentation ou une diminution de 0,79 p.c. du salaire de base, calculé sur 127,9442 heures, si l'indice de référence se trouve dans une tranche supérieure ou inférieure.

## 5.2. Tranches de référence de l'indice :

## Art. 5. Basislonen

5.1. In geval van indexering (zowel positief als negatief) zullen de basislonen effectief gewijzigd worden met 0,79 pct.. Basisloon is uurloon maal 127,9442 uur.

De volgende bruto basislonen zijn met ingang van 1 januari 2016 van toepassing :

Het referente-indexcijfer wordt ingedeeld in schijven van 0,79 punten en geeft aanleiding tot verhoging of verlaging met 0,79 pct. van het basisloon berekend op 127,9442 uren, indien het referente-indexcijfer zich in een hogere of lagere schijf bevindt.

## 5.2. Referente-indexschijven :

Laagste grens/Limite inférieure	Hoogste grens/Limite supérieure
99,69	100,47
100,48	101,26
101,27	102,05

## Art. 6. Salaire mensuel de base réel

## 6.1. Salaire réel

Les salaires réels sont calculés sur 1 535,33 fois le salaire horaire et divisés par 12 mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, sur la base de la tranche d'indice 100,48 - 101,26.

## Art. 6. Reëel basismaandloon

## 6.1. Reëel loon

De werkelijke lonen zijn berekend op 1 535,33 maal het uurloon en gedeeld door 12 maanden vanaf 1 januari 2016 op basis van de indexschijf 100,48 - 101,26.

	Uurloon/Salaire horaire	Reëel loon/Salaire réel
Kapitein/Capitaine	22,7140 EUR	2 906,13 EUR
Stuurman/Timonier	19,5527 EUR	2 501,65 EUR
Werktuigkundige/Mécanicien	21,6286 EUR	2 767,25 EUR
Assistent-werktuigkundige/Assistant mécanicien	18,7823 EUR	2 403,08 EUR
1ste matroos/1 <sup>er</sup> matelot	18,2415 EUR	2 333,90 EUR
2de matroos A/2 <sup>ème</sup> matelot A	17,5638 EUR	2 247,19 EUR
Trainee/Stagiaire	9,9657 EUR	1 275,05 EUR

6.2. Lumpsum (à la tranche d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2016 sur la base de la tranche d'indice 100,48 - 101,26)

Le lumpsum comprend un forfait pour le supplément de système, l'indemnité de relais et le supplément du dimanche. Le lumpsum réel est calculé suivant le calcul mentionné à l'article 8, 8.1., 8.4. et 8.5. Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les montants suivants sont d'application :

## 6.2. Lumpsum (aan de indexschijf 1 januari 2016 op basis van de indexschijf 100,48 - 101,26)

De lumpsum omvat een forfait voor systeemtoeslag, aflosvergoeding en zondagtoeslag. De werkelijke lumpsum is berekend volgens de in artikel 8, 8.1., 8.4. en 8.5. weergegeven berekening. Op 1 januari 2016 zijn de volgende bedragen van toepassing :

Kapitein/Capitaine	735,43 EUR
Stuurman/Timonier	633,08 EUR
Werktuigkundige/Mécanicien	700,29 EUR
Assistent Werktuigkundige/Assistant mécanicien	608,13 EUR
1ste matroos/1 <sup>er</sup> matelot	590,62 EUR
2de matroos A/2 <sup>ème</sup> matelot A	568,68 EUR
Trainee/Stagiaire	322,67 EUR

La partie variable est liée aux jours de prestation et concerne les jours fériés légaux prestés, les heures supplémentaires et l'abonnement social.

### 6.3. Pension extralégale

L'employeur versera une cotisation de minimum 4 p.c. sur le salaire de base, en vue du financement d'une pension extralégale et d'une couverture décès dans une assurance groupe, auprès d'un opérateur économique de son choix, établi au sein du marché européen.

### Art. 7. Promotion et réglementation concernant les brevets

Lors de chaque promotion, le travailleur concerné est obligé de naviguer dans un grade inférieur.

Het veranderlijk deel wordt gekoppeld aan de prestatielagen en betreft de gepresteerde wettelijke feestdagen, overuren en sociaal abonnement.

### 6.3. Extra-legaal pensioen

De werkgever zal een bijdrage storten van minimum 4 pct. op het basisloon, met het oog op de financiering van een extra-legaal pensioen en overlijdensdekking in een groepsverzekering, bij een economische operator van zijn keuze en gevestigd binnen de Europese markt.

### Art. 7. Bevordering en brevettenreglementering

Bij elke bevordering zal voor de bevorderde werknemer de verplichting ontstaan om te varen in één lagere graad.

Kapitein/Capitaine	→	Stuurman/Timonier
Stuurman/Timonier	→	Matroos/Matelot
Werktuigkundige/Mécanicien	→	Assistent-werktuigkundige/ Assistant mécanicien

Le travailleur conserve le salaire du grade supérieur. Ces dispositions sont uniquement valables pour les trois premières années après l'entrée en vigueur de la promotion.

Pour garantir la promotion des travailleurs, le nombre d'équipes est fixé.

- Total : 68 équipes.

Pour le personnel « hors navire », le jour de relais, le bâtiment et le secteur peuvent être différents. Cette communication se fera au plus tard le vendredi précédent la semaine de prestation.

Les travailleurs embauchés par l'employeur dans la fonction de mécanicien, devront disposer de la formation requise et des brevets requis par l'employeur. Ces travailleurs recevront une formation à bord en tant que membre surnuméraire de l'équipage, comme prévu par l'employeur, pendant un nombre déterminé de gardes et payés au minimum comme stagiaires. Après cette formation, les travailleurs concernés sont immédiatement employables comme mécaniciens. Les travailleurs matelots peuvent obtenir la fonction de timonier après l'obtention des brevets déjà déterminés au sein du conseil d'entreprise et après évaluation.

Les nouveaux membres supplémentaires du personnel (membres surnuméraires à bord) peuvent être rémunérés en tant que stagiaires pendant toute la période comme 4ème homme à bord.

Le passage de 2ème matelot à 1<sup>er</sup> matelot se fait après 1 an comme 2<sup>ème</sup> matelot (excepté périodes PFI).

De werknemer behoudt het loon van de hogere graad. Deze bepalingen gelden enkel voor de eerste drie jaren na ingangsdatum van de bevordering.

Om de bevordering van de werknemers te waarborgen, wordt het aantal ploegen vastgelegd.

- Totaal : 68 ploegen.

Voor "no boat" personeel kan de aflosdag, boot en sector verschillend zijn. Dit zal ten laatste op de vrijdag voorafgaand aan de prestatieweek worden meegeleed.

De werknemers die door de werkgever aangeworven worden in de functie van werktuigkundige, zullen over en door de werkgever vereiste opleiding en brevetten dienen te beschikken. Deze werknemers zullen als boventallig bemanningslid aan boord opleiding krijgen, zoals bepaald door de werkgever gedurende een bepaald aantal wachten en minimum betaald als trainee. Na deze opleiding zullen betrokken werknemers onmiddellijk inzetbaar zijn als werktuigkundige. De werknemers-matroos kunnen na het behalen van de in de ondernemingsraad reeds vastgestelde brevetten en na evaluatie, de functie van stuurman bekomen.

Nieuwe bijkomende personeelsleden (boventallig aan boord) kunnen gedurende gans de periode aan boord als 4de man vergoed worden als trainee.

De overgang van 2de matroos naar 1ste matroos gebeurt na 1 jaar als 2de matroos (IBO -periodes uitgezonderd).

### Art. 8. Indemnités

#### 8.1. Indemnité de système

Pour le système de travail dans la présente convention collective de travail, un supplément de 10 p.c. du salaire mensuel réel est payé (lumpsum).

#### 8.2. Jour férié régional (flamand)

Pour le jour férié flamand du 11 juillet, 8 heures seront payées en supplément à chaque travailleur à la fin du mois dans lequel tombe ce jour férié.

#### 8.3. Indemnité pour les jours fériés légaux

Huit heures seront payées aux travailleurs dans le mois dans lequel tombe le jour férié pour les jours fériés suivants : 1<sup>er</sup> janvier, Pâques, 1<sup>er</sup> mai, Ascension, Pentecôte, 11 juillet, 21 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre et 25 décembre.

#### 8.4. Indemnité de relais

Le nombre de jours de relais sur base annuelle est de 15,6667 fois le salaire horaire, divisé par 12 mois, soit 1,3056 heures par mois (lumpsum) et, ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

#### 8.5. Supplément pour le dimanche

Le calcul suivant est maintenu pour le supplément du dimanche : 3,9167 dimanches de 14 heures sur 13 semaines égalent 15,6667 dimanches sur une base annuelle, à 14 heures par dimanche par an, divisé par 12 mois, revient à 18,2778 heures par mois (lumpsum) et, ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

### Art. 8. Vergoedingen

#### 8.1. Systeemvergoeding

Voor het arbeidssysteem in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een toeslag van 10 pct. van het reëel maandloon betaald (lumpsum).

#### 8.2. Regionale (Vlaamse) feestdag

Voor de Vlaamse feestdag van 11 juli wordt aan iedere werknemer bijkomend 8 uren uitbetaald bij het einde van de maand waarin deze feestdag valt.

#### 8.3. Vergoeding voor wettelijke feestdagen

Voor de volgende feestdagen zal er aan de werknemers acht uren uitbetaald worden in de maand waarin de feestdag valt : 1 januari, Pasen, 1 mei, O.L.H. Hemelvaart, Pinksteren, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

#### 8.4. Aflosvergoeding

Op basis van het aantal aflosdagen dat op jaarbasis 15,6667 bedraagt, wordt het uurloon gedeeld door 12 maanden en is vanaf 1 januari 2002 gelijk aan 1,3056 uur per maand (lumpsum).

#### 8.5. Zondagtoeslag

De volgende berekening wordt gehandhaafd voor de zondagtoeslag : 3,9167 zondagen van 14 uren op 13 weken is gelijk aan 15,6667 zondagen op jaarbasis, aan 14 uren per zondag per jaar gedeeld door 12 maanden en is vanaf 1 januari 2009 18,2778 per maand (lumpsum).

#### 8.6. Indemnité de séjour

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, une indemnité de séjour est octroyée en compensation pour le temps et les frais à bord alors qu'aucune prestation n'est effectuée. Cette indemnité de 8 EUR (frais propres à l'employeur) sera octroyée pour chaque période de 24 heures de présence à bord.

#### 8.7. Travail pendant des jours fériés légaux

Les jours fériés légaux, les heures programmées de présence effective sont payées lors du paiement mensuel.

1. Pour les jours fériés, à l'exception du 11 juillet, un supplément sera payé durant le travail de ces jours. Quand le jour férié tombe cependant un dimanche, le lundi suivant le jour férié sera considéré comme un jour férié pour le calcul des heures de prestation.

2. Quand un travailleur ne relaie pas un jour férié, il lui sera rémunéré 14 heures de travail comme supplément.

3. Quand un travailleur relaie, par contre, un jour férié, il lui sera indemnisé un supplément égal au nombre d'heures entre 00h00 et le relais, moins le repos programmé et/ou les 15<sup>ème</sup> et 16<sup>ème</sup> heures de repos « non prévu dans l'horaire » prises dans la période entre 00h00 et le relais.

4. Quand le travailleur se présente un jour férié, il lui sera indemnisé un supplément égal au nombre d'heures entre la présentation et 24h00, moins le repos programmé et/ou les 15<sup>ème</sup> et 16<sup>ème</sup> heures de repos « non prévu dans l'horaire » prises dans la période entre 24h00 et le relais.

5. En cas de transfert ou de navigation en promotion, un supplément sera toujours payé au prorata de la fonction et des heures.

#### 8.8. Indemnité de déplacement

Tous les travailleurs qui entrent en considération pour la législation sur l'abonnement social reçoivent cette intervention fixée indépendamment du fait qu'ils achètent l'abonnement ou non.

Par semaine de prestations effectives, l'intervention dans l'abonnement social est payée au prorata de 1 abonnement hebdomadaire et calculée jusqu'aux points de relais.

Lorsque les travailleurs se déplacent à l'aide de leur propre véhicule et à la demande de l'employeur, une indemnité de 0,3352 EUR/km est payée. Cette indemnité sera adaptée chaque année au mois de juillet, à commencer par le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

Lorsqu'un travailleur doit se présenter ou quitter le travail en dehors de son jour de relais normal, et qu'il est venu avec son propre véhicule, le transport vers son véhicule sera réglé par l'employeur et à charge de celui-ci.

#### 8.9. Logement - repas

L'employeur assure la fourniture complète de repas, de linge et de produits d'entretien. L'organisation se fait en fonction du changement d'équipe.

Pour la disposition de logement et de repas à bord, un montant de 2,48 EUR par jour effectivement presté sera déclaré comme avantage en nature par travailleur.

#### 8.10. Indemnité en cas de naufrage ou d'accident maritime

En cas de naufrage, d'incendie à bord ou de tout autre cas de force majeure, le travailleur est indemnisé pour toute perte de bien personnel, sauf si cette perte résulte de fraude, de faute grave ou de négligence du travailleur.

#### 8.11. Frais pour formations

Les frais résultant de l'organisation des formations prévues pour l'obtention des brevets exigés sont à charge de l'employeur. Pour la même formation, l'employeur peut limiter la participation au cours à deux fois.

#### 8.12. Indemnité de lessive

Par jour travaillé pour lequel l'employeur ne prévoit pas l'entretien du vêtement de travail, une indemnité de lessive de 0,6197 EUR sera octroyée.

#### 8.6. Verblijfsvergoeding

Vanaf 1 januari 2006 zal er een verblijfsvergoeding worden toegekend als compensatie voor de tijd en kosten aan boord waarvoor er geen prestaties worden verricht. Deze vergoeding van 8 EUR (kosten eigen aan de werkgever) zal voor elke periode van 24 uur aanwezigheid aan boord worden toegekend.

#### 8.7. Arbeid op wettelijke feestdagen

Op de wettelijke feestdagen worden de werkelijke aanwezig geplande uren uitbetaald met de maandafrekening.

1. Voor de wettelijke feestdagen, met uitzondering van 11 juli, zal er tijdens prestaties op deze dagen een supplement uitbetaald worden. Wanneer de wettelijke feestdag echter op een zondag valt, zal de maandag volgend op de feestdag beschouwd worden als een feestdag voor de berekening van de prestatie-uren.

2. Wanneer de werknemer niet aflost op een feestdag, zal hij 14 prestatie-uren als supplement vergoed krijgen.

3. Wanneer de werknemer wel aflost op een feestdag, zal hij een supplement vergoed worden gelijk aan het aantal uren tussen 00u00 en aflos, min de geplande rust en/of het 15de en 16de uur "niet-ingeroosterde rust" die in de periode tussen 00u00 en de aflos worden genomen.

4. Wanneer de werknemer opkomt op een feestdag, zal hij een supplement vergoed worden gelijk aan het aantal uren tussen opkomst en 24u00, min de geplande rust en/of het 15de en 16de uur "niet-ingeroosterde rust" die in de periode tussen 24u00 en de aflos worden genomen.

5. Bij overstappen of promotievaren zal er altijd een supplement uitbetaald worden pro rata de functie en uren.

#### 8.8. Verplaatsingsvergoeding

Alle werknemers die in aanmerking komen voor de wetgeving op het sociaal abonnement bekomen deze vastgestelde vergoeding, ongeacht of zij het abonnement kopen of niet.

Per week effectieve prestatie zal de tussenkomst bij het sociaal abonnement a rato van 1 weekabonnement worden uitgekeerd en berekend tot de aflopspunten.

Wanneer werknemers zich verplaatsen met hun eigen wagen en dit op verzoek van de werkgever, wordt een vergoeding van 0,3352 EUR/km betaald. Deze vergoeding zal jaarlijks aangepast worden telkens in de maand juli, beginnend op 1 juli 2005.

Wanneer een werknemer buiten zijn normale aflossdag moet opkomen of verplicht door de werkgever moet afgaan en met eigen vervoer is opgekomen, zal het vervoer naar zijn voertuig geregeld worden en ten laste vallen van de werkgever.

#### 8.9. Logies - maaltijden

De werkgever draagt zorg voor de volledige aanlevering van maaltijden, linnengoed en onderhoudsproducten. De organisatie loopt samen met de ploegwisseling.

Voor het beschikken over logies en maaltijden aan boord zal een bedrag van 2,48 EUR per effectief gepresteerde dag als voordeel in natura worden aangegeven per werknemer.

#### 8.10. Vergoeding bij schipbreuk of scheepsongeval

In geval van schipbreuk, brand aan boord of elk ander geval van overmacht, zal de werknemer schadeloos worden gesteld voor alle verlies van persoonlijk goed, behalve wanneer dat verlies voortvloeit uit een bedrog, zware fout of een nalatigheid van de werknemer.

#### 8.11. Onkosten voor opleidingen

Onkosten voortvloeiend uit de organisatie van de door URS ingebrachte opleidingen tot het verkrijgen van de vereiste brevetten, vallen ten laste van de werkgever. Voor dezelfde opleiding kan de werkgever dit beperken tot twee keer deelname aan de cursus.

#### 8.12. Wasvergoeding

Per gepresteerde dag waarvoor de werkgever niet voorziet in het onderhoud van de werkkledij, zal er een wasvergoeding van 0,6197 EUR worden toegekend.

### 8.13. Indemnité d'examen médical

Lorsqu'un travailleur se rend en dehors des heures de travail au service externe de prévention et de protection pour un examen médical personnel, une indemnité de 3 heures et le remboursement des frais de déplacement seront octroyés.

### Art. 9. Avantages non récurrents liés aux résultats

L'octroi est régi par une convention collective de travail d'entreprise spécifique.

### Art. 10. Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année sera octroyée à la fin de chaque année, sauf en cas de licenciement pour motif grave par l'employeur.

Pour entrer en considération, il faut avoir été en service pendant au moins 407 heures travaillées (pas d'affilié) de l'exercice en question. En cas de prestations complètes pendant l'année de référence, la prime de fin d'année s'élève à 138,6250 heures.

Les ouvriers mis à la retraite (pension) dans l'année écoulée ont droit à une prime au prorata.

En cas de décès du travailleur, la prime complète est octroyée à la veuve ou aux héritiers légaux.

Les périodes de maladie ou d'accident de travail sont assimilées à l'emploi pour un maximum de 12 mois.

### 8.13. Vergoeding medisch onderzoek

Wanneer de werknemer zich buiten de werkuren naar de externe dienst voor preventie en bescherming begeeft voor een persoonlijk medisch onderzoek, zal er een vergoeding van 3 uren worden toegekend en de verplaatsingskosten.

### Art. 9. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

De toekenning wordt geregeld door een specifieke ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst.

### Art. 10. Eindejaarspremie

Er zal op het einde van elk jaar een eindejaarspremie worden toegekend, behalve in geval van ontslag om dringende redenen door de werkgever.

Om in aanmerking te komen moet men minstens 407 gewerkte uren (niet opeenvolgend) van het desbetreffende dienstjaar in dienst zijn geweest. Bij volledige prestaties gedurende het refertejaar bedraagt de eindejaarspremie 138,6250 uur.

De op rustgestelde arbeiders (pensioen) van het afgelopen jaar hebben recht op een pro rata premie.

In geval van overlijden van de werknemer wordt de volledige premie uitgekeerd aan de weduwe of de wettelijke erfgenamen.

Periodes van ziekte of arbeidsongeval worden voor een maximum van 12 maanden gelijkgesteld met tewerkstelling.

Wijze van berekening van de eindejaarspremie	
Mode de calcul de la prime de fin d'année	
Van 407 gewerkte uren en tot 1 jaar dienst/ De 407 heures travaillées à 1 an de service	60 pct./p.c.
Van 1 jaar tot 2 jaar dienst/ De 1 à 2 ans de service	70 pct./p.c.
Van 2 jaar tot 3 jaar dienst/ De 2 à 3 ans de service	80 pct./p.c.
Van 3 jaar tot 4 jaar dienst/ De 3 à 4 ans de service	90 pct./p.c.
Meer dan 4 jaar dienst/ Plus de 4 ans de service	100 pct./p.c.

Les pourcentages sont calculés sur la base de 138,6250 fois le salaire horaire du mois de décembre de l'année visée, c'est-à-dire sans supplément de système ou d'autres primes qui peuvent être ajoutés au salaire. Les heures supplémentaires sont également exclues.

Les travailleurs qui, au moment du paiement, n'ont pas encore travaillé une année de service complète reçoivent cette prime au prorata du nombre de mois complets.

Lorsqu'un travailleur reçoit un contrat fixe, le temps de service presté dans le cadre de contrats à durée déterminée est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

### Art. 11. Prime de départ

Lors de son départ à la retraite ou en régime de chômage avec complément d'entreprise, une prime de départ est payée au travailleur :

Cette prime s'élève à :

- 105 EUR pour une ancienneté d'1 an minimum à 15 ans maximum;
- 105 EUR + 35 EUR par an d'ancienneté dépassant les 15 ans, avec un maximum de 875 EUR.

Par « année de service » on entend : chaque période de 12 mois entre la date d'engagement et la date de mise en retraite (arrêté royal du 28 novembre 1969 - article 19, § 2, 14).

### Art. 12. Congé d'ancienneté

Chaque année, avant le 15 janvier, le travailleur peut faire un choix entre la prise du congé d'ancienneté, son paiement ou une combinaison des deux. Si le travailleur opte pour le paiement, cette prime sera payée au mois de décembre. Si le travailleur opte pour la prise, il doit le demander 7 jours d'avance au coordinateur du port.

De procenten worden berekend op basis van 138,6250 maal het uurloon van de maand december van het betreffende jaar, dat wil zeggen zonder toeslag van systeemtoeslag of andere premies die bij het loon kunnen gevoegd worden. Overwerk is eveneens uitgezonderd.

De werknemers die op het ogenblik van de uitbetaling nog geen volledig jaar dienst hebben, bekomen deze premie pro rata temporis per volledige maand.

Wanneer een werkman in vast dienstverband treedt, telt de diensttijd gepresteerd met contracten van bepaalde duur voor de berekening van de ancienneté.

### Art. 11. Afscheidspremie

Bij de aanvang van het pensioen of van een regime stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt aan de werknemer een afscheidspremie betaald :

Deze premie bedraagt :

- 105 EUR indien minimum 1 en maximum 15 jaar ancienniteit;
- 105 EUR plus 35 EUR per jaar ancienniteit boven de 15 jaar, met een maximum van 875 EUR.

Onder "dienstjaar" wordt iedere periode van 12 maanden verstaan tussen de datum van indienstreding en datum van op pensioen gaan (koninklijk besluit van 28 november 1969 - artikel 19, § 2, 14).

### Art. 12. Ancienniteitsverlof

De werknemer kan jaarlijks vóór 15 januari een keuze maken tussen opname van ancienniteitsverlof of de uitbetaling ervan of een combinatie van beide. Indien de werknemer kiest voor uitbetaling, dan zal deze premie betaald worden in de maand december. Indien de werknemer kiest voor opname, dan dient hij dit 7 dagen vooraf aan te vragen aan de coördinator haven.

L'indemnité d'équipe de 10 p.c. est supprimée pour ce jour de prestation, indépendamment du fait que ce congé d'ancienneté soit pris pendant un jour de semaine, un dimanche ou un jour férié. Le supplément du dimanche n'est octroyé que si ce congé d'ancienneté tombe un dimanche ou un jour férié. L'indemnité de relais est incluse dans la prise du congé d'ancienneté.

Lorsque le travailleur opte pour le paiement complet ou partiel du congé d'ancienneté, celui-ci est calculé sur la base du salaire horaire en vigueur au mois de décembre, sans aucun supplément, parce que celui-ci a déjà été octroyé au moment de la prestation.

Les formalités administratives se font comme suit :

- prise d'une garde d'ancienneté un jour de semaine : salaire de base (13 heures) + lumpsum moins indemnité d'équipe de 10 p.c.;
- prise d'une garde d'ancienneté un dimanche ou un jour férié : salaire de base (13 heures) + lumpsum moins indemnité d'équipe 10 p.c. et, les dimanches et jours fériés, 13 heures de supplément du dimanche;
- paiement d'une garde d'ancienneté en décembre : salaire de base (13 heures).

Lorsque le travailleur reçoit un contrat fixe, le temps de service ininterrompu travaillé dans le cadre de contrats à durée déterminée est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Le congé d'ancienneté s'élève à un jour par cinq années. Les travailleurs des services de remorquage aux ports reçoivent 13 heures par jour. A partir de 30 ans de service, un jour supplémentaire est octroyé.

#### Art. 13. Salaire hebdomadaire et mensuel garanti et augmentation du plafond accidents de travail

Les travailleurs ont droit à un salaire hebdomadaire et mensuel garanti, tel que prévu par la loi générale sur les contrats de travail du 3 juillet 1978.

Le salaire hebdomadaire et mensuel garanti est calculé sur la base du salaire auquel le travailleur aurait pu prétendre s'il avait travaillé normalement pendant cette période.

L'absence qui donne lieu au salaire garanti est supposée être comprise entre 00h00 et 24h00.

La période de maladie ou d'accident de travail prend toujours cours à la date initiale mentionnée sur le certificat médical.

En cas d'accident de travail, les travailleurs bénéficient de l'application à part entière de la législation en la matière.

En plus de l'obligation légale, l'employeur garantit encore un montant supplémentaire de 1 239,47 EUR en plus du plafond.

#### Art. 14. Vacances annuelles

Le congé annuel légal pour les services de remorquage portuaires est introduit dans l'horaire de 4 semaines de travail sur une période de 13 semaines.

#### Art. 15. Petit chômage

Les travailleurs peuvent être absents avec maintien du salaire pour les circonstances suivantes.

Dans ce contexte on entend par « jours » : les jours de prestation payés à 14 heures par jour.

Dans tous les secteurs, un jour de petit chômage s'étendra de 08h00 à 08h00.

#### Occasion et durée

1. Mariage du travailleur : deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur : le jour du mariage (choix entre civil ou religieux).

3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur : le jour de la cérémonie.

De 10 pct. shiftvergoeding vervalt voor deze prestatiedag, ongeacht of deze ancienniteitswacht genomen wordt op een weekdag of zon- of feestdag. De zondagtoeslag wordt enkel toegekend indien deze ancienniteitswacht op een zondag of feestdag valt. De aflosvergoeding is inbegrepen bij de opname van ancienniteitsverlof.

Wanneer de werknemer opteert voor de gehele of gedeeltelijke uitbetaling van het ancienniteitsverlof, dan wordt dit berekend op basis van het in de maand december geldend uurloon, zonder enige toeslag, vermits deze reeds zijn toegekend op het ogenblik van prestatie.

De administratieve afhandeling zal dus als volgt gebeuren :

- opname van een ancienniteitswacht op een weekdag : basisloon (13 uren) + lumpsum minus shiftvergoeding van 10 pct.;
- opname van een ancienniteitswacht op een zon- of feestdag : basisloon (13 uren) + lumpsum minus shiftvergoeding van 10 pct. en op zon- en feestdagen 13 uren zondagtoeslag;
- uitbetaling van een ancienniteitswacht in december : basisloon (13 uren).

Wanneer de werknemer in vast dienstverband treedt, telt de ononderbroken diensttijd gepresteerd met contracten van bepaalde duur mee voor de berekening van de ancienniteit.

Het ancienniteitsverlof bedraagt één dag per vijf jaar. De werknemers van de havensleepdiensten krijgen 13 uur per dag. Vanaf 30 jaar dienst wordt één bijkomende dag toegekend.

#### Art. 13. Gewaarborgd week- en maandloon en verhoging plafond arbeidsongevallen

De werknemers hebben recht op gewaarborgd week- en maandloon zoals bepaald in de algemene wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Het gewaarborgd week- en maandloon wordt berekend op basis van het loon waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken indien hij normaal had gewerkt tijdens die periode.

De afwezigheid die aanleiding geeft tot gewaarborgd loon, wordt verondersteld te liggen tussen 00u00 en 24u00.

De periode van ziekte en arbeidsongeval gaat steeds in op de aanvangsdatum vermeld op het dokterscertificaat.

In geval van arbeidsongeval genieten de werknemers de volwaardige toepassing van de wetgeving ter zake.

De werkgever garandeert boven de wettelijke verplichting, nog een supplementaire som van 1 239,47 EUR boven het plafond.

#### Art. 14. Jaarlijkse vakantie

Het wettelijk jaarlijks verlof voor de havensleepdiensten is in het werksysteem 4 weken werken over een periode van 13 weken ingeroosterd.

#### Art. 15. Klein verlet

De werknemers mogen voor de volgende gelegenheden afwezig zijn met behoud van loon.

Onder "dagen" wordt in dit kader verstaan : de prestatiedag betaald aan 14 uur per dag.

In al de sectoren zal één dag klein verlet ingaan van 08u00 tot 08u00.

#### Gelegenheid en duurtijd

1. Huwelijk van de werknemer : twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.

2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgenote, van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer : de dag zelf (keuze tussen burgerlijk of kerkelijk).

3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgenote, van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer : de dag van de plechtigheid zelf.

4. Accouchement de l'épouse du travailleur. La naissance d'un enfant du travailleur si la descendance du côté du père est certaine (hors du mariage) : trois jours à choisir par le travailleur dans les douze jours à dater du jour de l'accouchement. Pour les accouchements postérieurs au 30 juin 2002, le travailleur a droit à dix jours à choisir par le travailleur dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement. L'employeur ne doit payer le salaire que pendant les trois premiers jours. Les sept jours suivants sont à charge de la mutuelle.

5. Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père du travailleur : trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur : trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur : le jour des funérailles.

8. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint. Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque, là où elle est organisée : le jour de la fête ou le jour d'activité précédent ou suivant immédiatement la fête si celle-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour normal de non-activité.

9. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.

10. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, ou comparution personnelle suite à une sommation par le tribunal du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

11. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire.

12. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

13. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux, lors des élections du Parlement européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

14. Passage d'un examen en vue de l'obtention d'un brevet reconnu par la firme : un jour.

L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application des numéros 2, 3, 6 et 9.

Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère du travailleur pour les numéros 7 et 8.

#### Art. 16. Congé familial

Les travailleurs bénéficient des dispositions légales en matière de congé familial. Le travailleur ne recevra pas de rémunération, mais les jours sont assimilés pour l'ONSS.

#### Art. 17. Contrats à durée déterminée

Les conditions de travail et de rémunération des travailleurs liés par un contrat à durée déterminée sont égales à celles des personnes liées par un contrat à durée indéterminée.

Lorsqu'un ouvrier reçoit un contrat de travail fixe, le temps de travail ininterrompu presté dans le cadre d'un contrat à durée déterminée est pris en compte comme temps de service pour le calcul de l'ancienneté au sein de l'entreprise.

Tous les vacataires (engagés sous contrat à durée déterminée pour une courte période) ont été engagés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, sous contrat à durée indéterminée.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la durée de travail est de 1 535,33 heures et doit être respectée sur base annuelle (annualisation du temps de travail - loi du 17 mars 1987 et convention collective de travail n° 42). Les 165 premières heures prestées en plus sur base annuelle ne sont pas considérées comme heures supplémentaires, vu qu'elles demeurent sous la norme de 1 700,33.

4. Bevalling van de echtgenote van de werknemer. De geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming langs vaderszijde vaststaat (buiten huwelijk) : drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de twaalf dagen te rekenen van de dag der bevalling. Voor bevallingen die plaatsvinden na 30 juni 2002 heeft de werknemer recht op tien dagen te rekenen binnen de dertig dagen vanaf de dag van de bevalling. Enkel voor de eerste drie dagen heeft de werkgever de verplichting tot betaling van loon. De volgende zeven dagen zijn ten laste van het ziekenfonds.

5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoenvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder van de werknemer : drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.

6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont : drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.

7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont : de dag van de begrafenis.

8. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgenote. Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgenote aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit georganiseerd wordt : de dag van de gebeurtenis of activiteitsdag voorafgaand of onmiddellijk op de gebeurtenis volgend als deze met een zondag, een feestdag of een gewone niet-werkdag samenvalt.

9. Bijwonen van een bijeenkomst van de familiaraad, bijnengeroepen door de vrederechter : de nodige tijd met een maximum van één dag.

10. Deelneming aan een jury, opgeroepen als getuige voor de rechtbank, of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank : de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

11. Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdbureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen : de nodige tijd.

12. Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopname bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen : de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

13. Uitoefening van een ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij verkiezingen van het Europees Parlement : de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

14. Het afleggen van een examen tot het verkrijgen van een door de firma erkend brevet : één dag.

Voor de toepassing van de nummers 2, 3, 6 en 9 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettelijk of gewettigd kind.

Voor de nummers 7 en 8 worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgenote van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.

#### Art. 16. Familiaal verlof

De werknemers genieten van de wettelijke bepalingen inzake het familiaal verlof. Er zal geen loon uitbetaald worden, maar deze dagen zijn gelijkgesteld voor RSZ.

#### Art. 17. Contracten van bepaalde duur

De loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers met een contract bepaalde duur zullen gelijk zijn aan deze met een contract van onbepaalde duur.

Wanneer een werkman in vast dienstverband treedt, komt de ononderbroken werktijd gepresteerd met een contract van bepaalde duur in aanmerking als diensttijd voor de berekening van de ancieniteit in de onderneming.

Alle losse medewerkers (aangeworven met contracten van bepaalde duur voor een korte periode) werden vanaf 1 januari 2006 aangeworven met een contract van onbepaalde duur.

Vanaf 1 januari 2009 bedraagt de arbeidsduur van 1 535,33 uur die op jaarbasis moet worden gerespecteerd (annualisering van de arbeidstijd - wet van 17 maart 1987 en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42). De eerste bijkomende 165 gepresteerde uren op jaarbasis worden niet als overuren beschouwd vermits deze onder de maatstaf van 1 700,33 blijft.

Le solde découlant de prestations excédant la limite de 1 700,33 heures sera payé en décembre et n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

#### Art. 18. Dégradation

En cas de dégradation, le travailleur maintient le salaire de sa fonction supérieure pendant le nombre de mois correspondant au nombre d'années de service dans cette fonction supérieure. Cette mesure n'est pas d'application lorsque le travailleur est obligé d'accepter une dégradation suite au régime STCW 95.

La prime de fin d'année sera payée au prorata suivant la fonction exercée pendant l'année en cours.

#### Art. 19. Délégation syndicale

Une protection est garantie pour les tâches réalisées par les membres du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail.

#### Art. 20. Fonction adaptée

Chaque travailleur ayant au moins 25 ans d'ancienneté dans la firme et qui, pour des raisons médicales, n'est plus apte à exercer sa fonction, recevra une fonction adaptée, conformément aux règles du Code du bien-être au travail. Toutefois, il maintient sa prime de fin d'année dans la fonction la plus élevée.

Les travailleurs qui, suite à un accident qui s'est passé au service de la firme, ne sont plus en mesure d'exercer leur fonction, reçoivent également un autre emploi conformément aux règles du Code du bien-être au travail, sans qu'ils doivent pour autant être en service depuis 25 ans. Ils maintiennent également la prime de fin d'année la plus élevée.

#### Art. 21. Assurance d'hospitalisation

L'entreprise paie la prime du travailleur pour l'assurance d'hospitalisation standard.

#### Art. 22. Allocation complémentaire en cas de maladie

##### 22.1. Définitions

22.1.1. « Personnel navigant » : le personnel ouvrier des services de remorquage portuaire ressortissant à la Commission paritaire de la batellerie (CP 139).

22.1.2. « Maladie » : toute maladie dépassant la durée d'1 mois.

Le repos d'accouchement et le congé prophylactique ne sont pas considérés comme maladies pour l'application de la présente convention collective de travail.

22.1.3. « Jour » : tout jour pour lequel une allocation de maladie est payée par la mutualité.

22.2. Mise en œuvre pratique de l'allocation complémentaire en cas de maladie

22.2.1. A partir du premier jour suivant le salaire mensuel garanti, une allocation complémentaire de 27 EUR bruts par jour (jours indemnisés par la mutualité) est versée en plus de l'allocation maladie. Pour la période à partir du premier jour après le salaire mensuel garanti jusqu'à y compris le dernier jour du 12ème mois de maladie.

22.2.2. Les collaborateurs sous contrat à durée déterminée ou en suspension ont un droit au prorata à l'allocation complémentaire visée à l'article 22.2.1.

#### Art. 23. Durée et dénonciation

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée; elle sort ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2017. Au cours de la durée de la présente convention collective de travail, une des parties peut, au moyen d'une lettre recommandée dûment motivée, notifier la dénonciation moyennant un délai de préavis de 3 mois.

Sauf requête contraire d'une des parties signataires, la présente convention collective de travail est tacitement prorogée après le 31 décembre 2017.

Het saldo ingevolge prestaties boven de grens van 1 700,33 uur zal in december betaald worden en telt niet mee voor de berekening van de eindejaarspremie.

#### Art. 18. Rangverlaging

In geval van rangverlaging behoudt men zijn loon van de hogere functie gedurende het aantal maanden overeenkomend met het aantal jaren dienst in die functie, uitgezonderd indien men ingevolge de STCW 95-regeling verplicht wordt om in lagere rang te varen.

De eindejaarspremie zal pro rata uitbetaald worden volgens de uitgeoefende functie in het lopende jaar.

#### Art. 19. Syndicale afvaardiging

Bescherming wordt gegeven voor taken uitgevoerd door leden van de ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk.

#### Art. 20. Aangepaste functie

Iedere werknemer die minstens 25 jaar dienst in de firma heeft en om medische redenen niet langer geschikt is om zijn functie uit te oefenen, zal een aangepaste functie aangeboden krijgen overeenkomstig de regels van de Codex voor het welzijn op het werk. De werknemer behoudt de eindejaarspremie in de hoogste functie.

Werknemers die, ingevolge een ongeval opgelopen in dienst van de onderneming, hun functie niet meer kunnen uitoefenen, krijgen eveneens een andere werkgelegenheid aangeboden overeenkomstig de regels van de Codex voor het welzijn op het werk, zonder dat ze daarom 25 jaar in dienst moeten zijn. Ze behouden eveneens de hoogste eindejaarspremie.

#### Art. 21. Hospitalisatievergoeding

De werkgever betaalt de premie van de werknemer voor de standaard-hospitalisatieverzekering.

#### Art. 22. Aanvullende vergoeding bij ziekte

##### 22.1. Definities

22.1.1. "Varend" : het arbeiderspersoneel van de havensleepdiensten ressorterend onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart (PC 139).

22.1.2. "Ziekte" : elke ziekte waarvan de duur 1 maand overschrijdt.

De zwangerschapsrust en profylactisch verlof worden in dit kader niet als ziekte beschouwd voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

22.1.3. "Dag" : elke dag waarvoor een ziekte-uitkering wordt betaald door de mutualiteit.

##### 22.2. Praktische uitvoering van de aanvullende vergoeding bij ziekte

22.2.1. Vanaf de eerste dag na het gewaarborgd maandloon wordt een aanvullende vergoeding betaald van 27 EUR bruto per dag (dagen vergoed door de mutualiteit) bovenop de ziekte-uitkering. Voor de periode vanaf de eerste dag na gewaarborgd maandloon tot en met de laatste dag van de 12de maand ziekte.

22.2.2. Voor medewerkers met een deeltijds overeenkomst dan wel een schorsing geldt dat zij naar rato recht hebben op de in artikel 22.2.1. genoemde aanvullende vergoeding.

#### Art. 23. Duurtijd en opzegging

Deze arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de duurtijd van twee jaar met ingang van 1 januari 2016 tot 31 december 2017. Gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan één van de partijen, bij een met reden omkleed aangeteekend schrijven aan de andere partij, de opzegging betekenen met een opzeggingstermijn van 3 maanden.

Tenzij één van de ondertekende partijen anders verzoekt, wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend verlengd na 31 december 2017.

Les organisations des travailleurs s'engagent à ne pas poser des revendications supplémentaires et à maintenir la paix sociale.

Art. 24. Remplacement de conventions collectives de travail antérieures

La présente convention collective de travail remplace, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

- la convention collective de travail du 12 février 2015 (n° d'enregistrement 126612/CO/139);

- la convention collective de travail du 30 avril 2009 (n° d'enregistrement 92244/CO/139).

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 12 novembre 2017.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2017/203847]

**12 NOVEMBRE 2017. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective particulière de travail du 20 janvier 2017, conclue au sein de la Commission paritaire pour la marine marchande, relative aux conditions de travail et de rémunération dans le secteur du dragage (1)**

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire pour la marine marchande;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail particulière du 20 janvier 2017, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire pour la marine marchande, relative aux conditions de travail et de rémunération dans le secteur du dragage.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 12 novembre 2017.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Annexe

#### Commission paritaire pour la marine marchande

##### Convention collective de travail particulière du 20 janvier 2017

Conditions de travail et de rémunération dans le secteur du dragage (Convention enregistrée le 27 mars 2017 sous le numéro 138562/CO/316)

##### Préambule

Vu l'arrêté royal du 4 août 2014 modifiant l'arrêté royal du 9 février 1971 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence (*Moniteur belge* du 21 août 2014).

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe geen andere eisen te stellen en de sociale vrede te bewaren.

Art. 24. Vervanging vorige collectieve arbeidsovereenkomsten

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 1 januari 2016 :

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2015 (registratienr. 126612/CO/139);

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 april 2009 (registratienr. 92244/CO/139).

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 12 november 2017.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2017/203847]

**12 NOVEMBER 2017. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de koopvaardij, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in de baggersector (1)**

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de koopvaardij;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de koopvaardij, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in de baggersector.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 12 november 2017.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Bijlage

#### Paritair Comité voor de koopvaardij

##### Bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2017

Loon- en arbeidsvoorwaarden in de baggersector (Overeenkomst geregistreerd op 27 maart 2017 onder het nummer 138562/CO/316)

##### Preambule

Gelet op het koninklijk besluit van 4 augustus 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 februari 1971 tot oprichting van sommige paritaire comités en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid (*Belgisch Staatsblad* van 21 augustus 2014).