

Dans ce cadre, les règles suivantes sont d'application :

- Le remboursement doit être introduit par l'employeur ou son mandataire par le biais des formulaires mis à disposition à cet effet par le FSE;

- Le remboursement concerne les compléments d'entreprise payés par l'employeur au cours de l'année civile X. Les remboursements peuvent être introduits jusqu'à la fin de l'année civile X+1;

- Le remboursement par le FSE se limite à 94,20 EUR maximum du complément d'entreprise brut par mois. Le montant remboursé est lié aux indexations et revalorisations telles que d'application aux compléments d'entreprise payés. Les montants DECAVA ne sont pas remboursés. Par rapport à l'augmentation éventuelle du complément d'entreprise en application de l'article 9 de la présente convention collective de travail, le remboursement concerne la différence entre le montant majoré et le montant calculé, indexé et revalorisé initialement du complément d'entreprise;

- Le remboursement dépend du fait que les conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail soient remplies.

Art. 11. L'employeur continuera à verser le complément d'entreprise de RCC en cas d'une éventuelle reprise du travail du travailleur licencié, soit en tant que salarié, soit en tant qu'indépendant.

Le travailleur licencié informera à l'avance son ancien employeur de la reprise du travail ainsi que de l'arrêt de cette reprise de travail.

Art. 12. Le contrat de travail individuel de l'ouvrier ne sera résilié que s'il appert que l'ouvrier concerné peut prétendre à l'allocation de chômage pour RCC, entre autres pour ce qui concerne les conditions relatives à l'âge et à la carrière professionnelle telles que fixées aux articles 4 et 5.

Art. 13. L'employeur qui licencie un ouvrier en vue du RCC est, sauf exemption, obligé de le remplacer par un chômeur complet indemnisé ou par une autre personne, tel que le prévoit l'arrêté royal du 3 mai 2007 et dans les délais fixés par cet arrêté royal.

Il faut pourvoir au remplacement pendant trente-six mois au moins. En cas de non-remplacement, les sanctions prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 sont appliquées.

CHAPITRE IV. — *Validité*

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et cesse d'être en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 18 avril 2021.

Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

Daarbij zijn de volgende regels van toepassing :

- De terugvordering moet door de werkgever of zijn gemachtigde worden ingediend met de formulieren die daartoe door het FBZ worden ter beschikking gesteld;

- De terugvordering slaat op de bedrijfstoelagen die de werkgever betaalde in het kalenderjaar X. De terugvorderingen kunnen worden ingediend tot het einde van het kalenderjaar X+1;

- De terugbetaling door het FBZ is beperkt tot maximaal 94,20 EUR van de brutobedrijfstoelage per maand. Het terugbetaalde bedrag wordt gekoppeld aan de indexeringen en herwaarderingen zoals die van toepassing zijn op de betaalde bedrijfstoelagen. De DECAVA-bijdragen worden niet terugbetaald. Ten aanzien van de eventuele verhoging van de bedrijfstoelage in toepassing van artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft de terugbetaling betrekking op het verschil tussen het verhoogde bedrag en het oorspronkelijk berekende, geïndexeerde en geherwaardeerde bedrag van de bedrijfstoelage;

- De terugbetaling is afhankelijk van het voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 11. De bedrijfstoelage zal door de werkgever worden doorbetaald bij een eventuele werkhervatting van de ontslagen werknemer, hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

De ontslagen werknemer zal zijn ex-werkgever vooraf op de hoogte brengen van zijn werkhervatting alsook van de stopzetting ervan.

Art. 12. De opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst van de arbeider zal slechts worden gegeven als blijkt dat de betrokken arbeider in aanmerking komt voor SWT, onder meer wat de leeftijds- en loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in de artikelen 4 en 5.

Art. 13. De werkgever die met het oog op het SWT zijn arbeider ontslaat, is - behoudens vrijstelling - verplicht deze te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of door een andere persoon, zoals voorzien bij koninklijk besluit van 3 mei 2007 en binnen de termijn in dit koninklijk besluit bepaald.

In de vervanging moet worden voorzien gedurende ten minste zesendertig maanden. Bij niet-vervanging worden de sancties toegepast voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

HOOFDSTUK IV. — *Geldigheidsduur*

Art. 14. De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en houdt op van kracht te zijn op 1 juli 2021.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 18 april 2021.

De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2021/201375]

18 AVRIL 2021. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 5 septembre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire de la batellerie, relative aux régimes de chômage avec complément d'entreprise 2021-2022 (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 du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 5 septembre 2019, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de la batellerie, relative aux régimes de chômage avec complément d'entreprise 2021-2022.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2021/201375]

18 APRIL 2021. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019, gesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart, betreffende de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage 2021-2022 (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 5 september 2019, gesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart, betreffende de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage 2021-2022.

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

Donné à Bruxelles, le 18 avril 2021.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

—————
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

—————
Annexe

Commission paritaire de la batellerie

Convention collective de travail du 5 septembre 2019

Régimes de chômage avec complément d'entreprise 2021-2022
(Convention enregistrée le 30 septembre 2019
sous le numéro 154053/CO/139)

Article 1^{er}. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs ressortissant à la Commission paritaire de la batellerie.

Par "travailleurs", il faut entendre : les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2. Régimes RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) :

§ 1^{er}. En application des conventions collectives de travail n^{os} 138, 139, 140, 141 et 142 conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du travail, les régimes suivants de chômage avec complément d'entreprise sont possibles à partir du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2021 :

§ 2. RCC à 59 ans moyennant une carrière de 40 ans :

Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui dans la période du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2021 :

1° sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre;

2° atteignent l'âge de 59 ans ou plus, au plus tard au 30 juin 2021 et à la fin de leur contrat de travail;

3° satisfont aux conditions de carrière professionnelle, conformément à l'article 3, § 7 (= 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié) de l'arrêté royal du 3 mai 2007, régissant le régime de chômage avec complément d'entreprise (tel que modifié dernièrement par l'arrêté royal du 13 décembre 2017).

§ 3. RCC à 59 ans avec 33 ans de carrière dans le cadre de métiers lourds ou 20 ans de travail de nuit :

Un régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui, dans la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 :

1° Sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre;

2° Atteignent l'âge de 59 ans ou plus, au plus tard au 30 juin 2021 et à la fin de leur contrat de travail;

3° Ont, au moment de la cessation du contrat de travail, 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleurs salariés dont ce qui suit :

- ont travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n^o 46;

- soit ont travaillé dans un métier lourd pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

- soit ont travaillé dans un métier lourd pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

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

Gegeven te Brussel, 18 april 2021.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

—————
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

—————
Bijlage

Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019

Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag 2021-2022
(Overeenkomst geregistreerd op 30 september 2019
onder het nummer 154053/CO/139)

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart ressorteren.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2. Stelsels SWT (stelsel voor werkloosheid met bedrijfstoeslag) :

§ 1. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 138, 139, 140, 141 en 142 gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad, zijn volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag mogelijk van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 :

§ 2. SWT op 59 jaar met een loopbaan van 40 jaar :

Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 :

1° ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die bovendien;

2° de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2021 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;

3° het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3, § 7 (= 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017).

§ 3. SWT op 59 jaar met een loopbaan van 33 jaar in kader van zware beroepen of 20 jaar nachtarbeid :

Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 :

1° Ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die bovendien;

2° De leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2021 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;

3° Op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, waarvan :

- ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling nachtarbeid zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46;

- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;

- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

La notion de métier lourd doit être entendue comme le contenu décrit à l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 4. RCC à 59 ans dans le cadre de métiers lourds avec 35 ans de carrière :

Un régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui, dans la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 :

1° Sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre;

2° Atteignent l'âge de 59 ans ou plus, au plus tard au 30 juin 2021 et à la fin de leur contrat de travail;

3° Peuvent justifier, au moment de la cessation du contrat de travail, de 35 ans de carrière professionnelle en tant que travailleurs salariés dans le cadre d'un métier lourd :

- soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

- soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

La notion de métier lourd doit être entendue comme le contenu décrit à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 3. Indemnité complémentaire

Après licenciement, les travailleurs visés à l'article 2 ont droit à une allocation complémentaire telle que visée au et conformément aux dispositions du chapitre III de la convention collective de travail n° 17, à charge du "Fonds pour la navigation rhénane et intérieure".

Art. 4. Afin de financer cette indemnité complémentaire visée à l'article 3, les employeurs visés à l'article 1^{er} doivent verser au "Fonds pour la navigation rhénane et intérieure" :

- une cotisation de 0,00 p.c. calculée sur le salaire brut perçu par le travailleur visé à l'article 1^{er} durant le trimestre correspondant.

Pour les employeurs qui introduisent leurs déclarations salariales à l'Office national de sécurité sociale selon le régime de la semaine de cinq jours, le nombre de jours déclarés est majoré de la fraction 6/5.

Toutes les dispositions en matière de modalités et de moment de paiement et toutes les dispositions en cas de non-paiement, telles que prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 29 novembre 2002 relative à l'institution d'un fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts (date d'enregistrement : 23 janvier 2003 - n° d'enregistrement 65122 - rendue obligatoire par arrêté royal du 25 avril 2004, *Moniteur belge* du 18 mai 2004), sont d'application.

Art. 5. Reprise de travail

Conformément aux articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n° 17, le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu en cas de reprise de travail.

Art. 6. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et prend fin le 31 décembre 2022.

Cette convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 18 avril 2021.

Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

Onder het begrip zwaar beroep wordt de inhoud verstaan zoals omschreven in artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§ 4. SWT op 59 jaar in het kader van zware beroepen met een loopbaan van 35 jaar :

Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 :

1° Ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die bovendien;

2° De leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2021 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;

3° Op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, in een zwaar beroep :

- hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

- hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Onder het begrip zwaar beroep wordt de inhoud verstaan zoals omschreven in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Art. 3. Aanvullende vergoeding

De werknemers bedoeld in artikel 2 hebben na ontslag, ten laste van het "Fonds voor de Rijn- en binnenscheepvaart", recht op een aanvullende vergoeding zoals bedoeld in en conform de bepalingen van hoofdstuk III van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Art. 4. Ter financiering van deze aanvullende vergoeding van artikel 3 zijn de in artikel 1 bedoelde werkgevers een bijdrage verschuldigd aan het "Fonds voor de Rijn- en binnenscheepvaart" van :

- een bijdrage gelijk aan 0,00 pct. berekend op het brutoloon dat door de in artikel 1 bedoelde werknemer werd verdiend tijdens het overeenstemmend kwartaal.

Voor de werkgevers die hun loonaangiften bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid volgens het stelsel van de vijfdagenweek indienen, wordt het aantal opgegeven dagen verhoogd met de breuk 6/5.

Alle bepalingen inzake wijze en tijdstip van betaling, en alle maatregelen in geval van wanbetaling, zoals voorzien bij artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2002 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten (registratiedatum : 23 januari 2003 - registratienr. : 65122 - algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 april 2004, *Belgisch Staatsblad* van 18 mei 2004), zijn van kracht.

Art. 5. Werkhervatting

Het recht op de aanvullende vergoeding blijft behouden in geval van werkherhervatting overeenkomstig de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Art. 6. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en eindigt op 31 december 2022.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 18 april 2021.

De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE