

Art. 7. Aanbeveling

De aanbeveling in verband met de modaliteiten voor het vastklikken van de aanvullende vergoeding opgenomen in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst "Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag" van 20 mei 2019 (registratienummer 153981), blijft van toepassing.

Art. 8. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2021.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 23 december 2021.

De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

Art. 7. Recommandation

La recommandation concernant les modalités pour le verrouillage de l'indemnité complémentaire reprises dans l'article 6 de la convention collective de travail "Régime de chômage avec complément d'entreprise" du 20 mai 2019 (numéro d'enregistrement 153981), reste d'application.

Art. 8. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 23 décembre 2021.

Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2021/22477]

23 DECEMBER 2021. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 juni 2021, gesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de ondernemingen met als activiteit sleepdiensten (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 14 juni 2021, gesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de ondernemingen met als activiteit sleepdiensten.

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

Gegeven te Brussel, 23 december 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 14 juni 2021

Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de ondernemingen met als activiteit sleepdiensten (Overeenkomst geregistreerd op 7 oktober 2021 onder het nummer 167414/CO/139)

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart (nr. 139) ressorteren, met als activiteit sleepdiensten.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2021/22477]

23 DECEMBRE 2021. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 14 juin 2021, conclue au sein de la Commission paritaire de la batellerie, relative aux conditions de travail et de rémunération pour les entreprises ayant comme activité les services de remorquage (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 14 juin 2021, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de la batellerie, relative aux conditions de travail et de rémunération pour les entreprises ayant comme activité les services de remorquage.

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

Donné à Bruxelles, le 23 décembre 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 14 juin 2021

Conditions de travail et de rémunération pour les entreprises ayant comme activité les services de remorquage (Convention enregistrée le 7 octobre 2021 sous le numéro 167414/CO/139)

Article 1^{er}. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la batellerie (n° 139), ayant comme activité les services de remorquage.

De bepalingen betreffende de arbeidsduur worden genomen in toepassing van de wet van 16 maart 1971, artikel 38^{ter}, de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42.

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

Art. 2. Arbeidsduur en werksysteem

De arbeidsduur, uitgezonderd de betaalde vakantie, wordt bepaald op 1 666 uren op jaarbasis wat een gemiddelde van 34,6074 uren per week betekent.

Verklarend : het jaar dat men meer dan 17 weken werkt, zal het meerdere boven de 17 weken uitbetaald worden aan het aantal uren x het uurloon + de 10 pct. systeemtoeslag, de aflosvergoeding en de gemiddelde zondagtoeslag (is het gezamenlijk totaal een toeslag van 25,31 pct.). Idem het jaar dat men 18 weken werkt, zal aan 18 weken uitbetaald worden. Hetgeen neerkomt op 1 698,66 gemiddeld over een periode van 3 jaar.

Het saldo van het kalenderjaar boven de 1 781,18 uren zal betaald worden aan overuren.

De arbeid wordt op basis van 3 weken georganiseerd met dien verstande dat gedurende 7 kalenderdagen aan boord wordt verbleven (prestatiedagen) en een aansluitende rustperiode van 14 kalenderdagen is voorzien.

Prestaties - 14 uren schepen (blokboten)

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

- 12 uur arbeidstijd;

- 2 bijkomende betaalde uren buiten arbeidstijd, waarvan 1 uur wordt beschouwd als een uur betaalde schafttijd.

Er wordt 12 uur per dag rust voorzien waarvan een aaneengesloten rustperiode (aan boord) van minimaal 8 uur + 3 uur wordt gewaarborgd op een veilige ligplaats. In de mate van de technische mogelijkheden zal de werkgever walspanning voorzien.

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de flexibele contracten met prestaties op jaarbasis worden toegelicht in artikel 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Prestaties - 24 uren schepen

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

- 12 uur arbeidstijd;

- 2 bijkomende betaalde uren buiten arbeidstijd, waarvan 1 uur wordt beschouwd als een uur betaalde schafttijd.

Art. 3. Verloning werksysteem

De verloning in het werksysteem, 1 week prestatie en 2 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 gepresterde feestdagen, overuren en sociaal abonnement.

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

In de lumpsum 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) moeten worden betaald wanneer, in uitzonderlijke omstandigheden waarin dergelijke overschrijding van de maximale arbeidsduurgrenzen wordt toegestaan door de arbeidswetgeving, op een dag meer dan 12 uur effectieve arbeid wordt verricht.

Les dispositions concernant la durée du travail sont prises en application de la loi du 16 mars 1971, article 38^{ter}, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et de la convention collective de travail n° 42.

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

Art. 2. Durée du travail et régime de travail

La durée du travail est fixée à 1 666 heures sur base annuelle, à l'exclusion des congés payés, ce qui revient à une moyenne de 34,6074 heures par semaine.

Explication : l'année où l'on travaille plus de 17 semaines, ce qui excède les 17 semaines sera payé à hauteur du nombre d'heures x le salaire horaire + le supplément de système de 10 p.c., l'indemnité de relais et le supplément moyen du dimanche (ce qui donne au total un supplément de 25,31 p.c.). Idem l'année où l'on travaille 18 semaines, on sera payé à 18 semaines. Ce qui revient à 1 698,66 en moyenne sur une période de 3 ans.

Le solde de l'année civile au-delà des 1 781,18 heures sera payé en heures supplémentaires.

Le travail est organisé sur la base de 3 semaines, étant entendu qu'on reste à bord pendant 7 jours civils (jours de prestation) et qu'une période de repos de 14 jours civils est prévue immédiatement après.

Prestations - 14 heures à bord (bloc bateau)

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

- 12 heures de temps de travail;

- 2 heures supplémentaires rémunérées en dehors du temps de travail, dont 1 heure est considérée comme une heure de temps de repas rémunérée.

Il est prévu 12 heures de repos par jour dont une période de repos continue (à bord) de minimum 8 heures + 3 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 16 de la présente convention collective de travail.

Prestations - 24 heures à bord

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

- 12 heures de temps de travail;

- 2 heures supplémentaires rémunérées en dehors du temps de travail, dont 1 heure est considérée comme une heure de temps de repas rémunérée.

Art. 3. Rémunération régime de travail

La rémunération dans le régime de travail, 1 semaine de prestation et 2 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 du dimanche, l'indemnité de relais et le supplément de système sont intégrés dans un lumpsum et ne peuvent pas être revendiqués par événement.

Dans le lumpsum, 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, dans des circonstances exceptionnelles dans lesquelles un tel dépassement des limites maximales de la durée de travail est autorisé par la législation sur le travail, plus de 12 heures de travail effectif sont prestées sur une journée.

3.1. Het gegarandeerde rustblok voor 14 uren boten

Het gegarandeerde rustblok (8 uur) mag alleen omwille van onvoorziene omstandigheden en/of overmacht (Wijzigingen in de operationele keten die buiten de invloedssfeer van de werkgever vallen) onderbroken of verschoven worden. Alleen dringende omstandigheden kunnen het gegarandeerd rustblok doorbreken of verschuiven.

Indien het ingeroosterde rustblok (van minimaal 8 uur) door onvoorziene omstandigheden en/of overmacht onderbroken of verschoven worden, zullen deze uren vergoed worden als overuren.

Deze gepresteerde uren worden eveneens terug als rust gegeven, aansluitend aan het onderbroken rustblok en ten laatste voor het volgend 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 de rustblokken geeft elk aangevangen uur recht op één volledig uur te compenseren rust.

3.2. 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 lumpsum, vermeerderd met 1/7 per prestatie dag van het normale loon in eigen functie.

3.3. 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.

3.4. Rusttijd

14 uren schepen (blok boten)

Naast de minimaal 8 uur ononderbroken rust wordt 3 uur rusttijd waarvan minimaal 2 uur ononderbroken plus 1 uur binnen de MLC-wetgeving, op een veilige rustplaats voorzien. De planning van deze uren gebeurt door de werkleiders en in overleg met de kapitein. Indien één van de hierboven vermelde uren niet genomen kunnen worden in het werkblok dan zal er overurentoeslag betaald worden.

24 uren schepen (12 op -12 af).

De rusttijd wordt genomen, thuis of op logies

Naast de ononderbroken rust, wordt er voorzien in een schafttijd van 1 uur tijdens de arbeidstijd. De planning van dit betaald schaftuur gebeurt door de werkleiders en in overleg met de kapitein. Ingeval de schaft niet genomen kan worden in het werkblok dan zal er een overurentoeslag betaald worden.

3.5. Dagtaak

In het kader van de bevordering van de duurzame mobiliteit kunnen aflosuren optimaal afgesproken worden.

3.6. 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.

3.7. Schaftuur

Het schaftuur wordt genoteerd als er geen effectieve vaartijd voor minimum 1 uur wordt geregistreerd in een venster van 5 uren vanaf het einde van het 3de ononderbroken werkuur. Indien dit venster van 5 uren wordt onderbroken door de rust sluit dit venster tijdelijk bij aanvang en heropend het venster erna voor resterende uren.

3.1. Le bloc de repos garanti pour 14 heures à bord

Le bloc de repos garanti (8 heures) peut uniquement être interrompu ou déplacé en raison de circonstances imprévues et/ou de force majeure (modifications dans les chaînes opérationnelles qui tombent en dehors de la sphère d'influence de l'employeur). Seules les circonstances urgentes peuvent interrompre ou déplacer le bloc de repos garanti.

Si le bloc de repos programmé (de minimum 8 heures) est interrompu ou déplacé à cause de circonstances imprévues et/ou de force majeure, ces heures seront rémunérées comme heures supplémentaires.

Ces heures prestées sont également compensées sous la forme de repos, immédiatement après le bloc de repos interrompu et au plus tard avant le bloc de repos suivant. Si le repos compensatoire ne peut toutefois pas être octroyé, il sera rémunéré supplémentaires 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 des blocs de repos, chaque heure commencée donne droit à une heure complète de repos à compenser.

3.2. 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 lumpsum, majorés de 1/7 par jour de prestation du salaire normal en fonction propre.

3.3. 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.

3.4. Temps de repos

14 heures à bord (bloc bateau)

Outre les 8 heures minimum de repos ininterrompu, il est prévu un temps de repos de 3 heures dont au moins 2 heures ininterrompues plus 1 heure dans la législation MLC, dans un lieu de repos sûr. La programmation de ces heures se fait par les chefs de travail et en concertation avec le capitaine. Si l'une des heures susmentionnées ne peut être prise dans le bloc de travail, un supplément d'heures supplémentaires sera alors payé.

24 heures à bord (12 heures à bord - 12 heures en dehors)

Le temps de repos est pris, à domicile ou dans un logement.

Outre le repos ininterrompu, il est prévu un temps de repas de 1 heure pendant le temps de travail. La programmation de cette heure de repas rémunérée se fait par les chefs de travail et en concertation avec le capitaine. Si le repas ne peut pas être pris dans le bloc de travail, un supplément d'heures supplémentaires sera alors payé.

3.5. Tâche journalière

Les heures de relais peuvent être déterminées dans le cadre de la promotion de la mobilité durable.

3.6. 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.

3.7. Heure de repas

L'heure de repas est notée si aucun temps de navigation effectif de minimum 1 heure n'est enregistré dans une fenêtre de 5 heures à partir de la fin de la 3ème heure de travail ininterrompue. Si cette fenêtre de 5 heures est interrompue par le repos, cette fenêtre se ferme temporairement au début du repos et se rouvre après pour les heures restantes.

Art. 4. Basislonen

In geval van indexering (zowel positief als negatief) zullen de basislonen effectief verhoogd/verlaagd worden met 0,79 pct. Basisloon is uurloon maal 138,8333 uur.

De volgende bruto basislonen zijn met ingang van 1 juli 2020 van toepassing :

Capitaine	3 459,75 EUR	Kapitein	3 459,75 EUR
Timonier	2 978,25 EUR	Stuurman	2 978,25 EUR
Mécanicien	3 294,44 EUR	Werktuigkundige	3 294,44 EUR
Assistant-mécanicien	2 860,90 EUR	Ass. Werktuigkundige	2 860,90 EUR
1 ^{er} matelot	2 778,50 EUR	1ste matroos	2 778,50 EUR
2 ^{ème} matelot A	2 675,32 EUR	2de matroos A	2 675,32 EUR
Stagiaire	1 517,95 EUR	Trainee	1 517,95 EUR

Het referte-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 138,8333 uren, indien het referte-indexcijfer zich in een hogere of lagere schijf bevindt.

Referte-indexschijven

Laagste grens	Hoogste grens	Limite inférieure	Limite supérieure
106,80	107,58	106,80	107,58
107,59	108,37	107,59	108,37
108,38	109,16	108,38	109,16

Art. 4. Salaires de base

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 138,8333 heures.

Depuis le 1^{er} juillet 2020, les salaires de base bruts suivants sont d'application :

L'indice de référence est divisé en tranches de 0,79 point et donne lieu à une augmentation ou à une diminution de 0,79 p.c. du salaire de base, calculé sur 138,8333 heures, si l'indice de référence se trouve dans une tranche supérieure ou inférieure.

Tranches de référence de l'indice :

Art. 5. Reëel basismaandloon

5.1. Reëel loon

De werkelijke lonen zijn berekend op 1 666 maal het uurloon en gedeeld door 12 maanden vanaf 1 juli 2020 op basis indexschijf 107,59 - 108,37.

Art. 5. Salaire mensuel de base réel

5.1. Salaire réel

Les salaires réels sont calculés sur 1 666 fois le salaire horaire et divisés par 12 mois à partir du 1^{er} juillet 2020, sur la base de la tranche d'indice 107,59 - 108,37.

	Uurloon/Salaire horaire	Reëel loon/Salaire réel
Kapitein/Capitaine	24,9202 EUR	3 459,75 EUR
Stuurman/Timonier	21,4520 EUR	2 978,25 EUR
Werktuigkundige/Mécanicien	23,7295 EUR	3 294,44 EUR
Assistent-werktuigkundige/ Assistant-mécanicien	20,6067 EUR	2 860,90 EUR
1ste matroos/1 ^{er} matelot	20,0132 EUR	2 778,50 EUR
2de matroos A/2 ^{ème} matelot A	19,2700 EUR	2 675,32 EUR
Trainee/Stagiaire	10,9336 EUR	1 517,95 EUR

5.2. Lumpsum (aan de indexschijf 1 juli 2020 op basis indexschijf 107,59 - 108,37)

De lumpsum omvat een forfait voor systeemtoeslag, aflosvergoeding en zondag toeslag. De werkelijke lumpsum is berekend volgens de in artikel 7, 7.1., 7.4. en 7.5. weergegeven berekening. Op 1 december 2020 zijn de volgende bedragen van toepassing :

5.2. Lumpsum (à la tranche d'indice au 1^{er} juillet 2020 sur la base de la tranche d'indice 107,59 - 108,37)

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 7, 7.1., 7.4. et 7.5. Au 1^{er} décembre 2020, les montants suivants sont d'application :

Kapitein/Capitaine	875,53 EUR
Stuurman/Timonier	753,68 EUR
Werktuigkundige/Mécanicien	833,69 EUR
Assistent-werktuigkundige/Assistant-mécanicien	723,98 EUR
1ste matroos/1 ^{er} matelot	703,13 EUR
2de matroos A/2 ^{ème} matelot A	677,02 EUR
Trainee/Stagiaire	384,14 EUR

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

5.3. Extralegaal pensioen

Het extralegaal pensioen is voorzien door de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart.

Art. 6. Bevordering en brevettenreglementering

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

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| - Kapitein; | stuurman; |
| - Stuurman; | matroos; |
| - Werktuigkundige; | assistent-werktuigkundige. |

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

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

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-matrozen 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).

Promotie van afloskapitein

Een medewerker die na schriftelijke benoeming twee jaar gefunctioneerd heeft als afloskapitein zal na genoemde periode gepromoveerd worden in de rang van kapitein. Met dien verstande dat hij/zij niet kan eisen dat hij/zij ook ingezet zal worden in de rang van kapitein aan boord. Deze promotie is administratief en financieel en staat dus los van het definitief voeren van het commando op een schip.

Art. 7. Vergoedingen

7.1. Systeemvergoeding

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

7.2. 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.

7.3. 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, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

7.4. Aflosvergoeding

Op basis van het aantal aflosdagen dat op jaarbasis 17 bedraagt, wordt het uurloon gedeeld door 12 maanden en is gelijk aan 1,4167 uur per maand (lumpsum).

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

5.3. Pension extralégale

La pension extralégale est prévue par la convention collective de travail à ce sujet conclue au sein de la Commission paritaire de la batellerie.

Art. 6. Promotion et réglementation concernant les brevets

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

- | | |
|----------------|-----------------------|
| - Capitaine ; | timonier; |
| - Timonier ; | matelot; |
| - Mécanicien ; | 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 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 précédant la semaine de prestation.

Les travailleurs embauchés par l'employeur dans la fonction de mécanicien devront disposer de la formation 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 endosser 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 1er matelot se fait après 1 an comme 2ème matelot (excepté périodes de PFI).

Promotion de capitaine de relais

Un collaborateur qui, après nomination écrite, a fonctionné pendant deux ans comme capitaine de relais sera, après la période citée, promu au rang de capitaine. Étant entendu qu'il/elle ne peut exiger d'être engagé(e) au rang de capitaine à bord. Cette promotion est administrative et financière et est donc indépendante de la gestion définitive du commandement sur un navire.

Art. 7. Indemnités

7.1. 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).

7.2. 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.

7.3. 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 : 1er janvier, Pâques, 1er mai, Ascension, Pentecôte, 11 juillet, 21 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

7.4. Indemnité de relais

Sur la base du nombre de jours de relais qui s'élève à 17 sur base annuelle, le salaire horaire est divisé par 12 mois, ce qui équivaut à 1,4167 heure par mois (lumpsum).

7.5. Zondagtoeslag

De volgende berekening wordt gehandhaafd voor de zondagtoeslag : 17 zondagen van 14 uren op 52 weken is gelijk aan 17 zondagen op jaarbasis, aan 14 uren per zondag per jaar gedeeld door 12 maanden en is gelijk aan 19,8333 per maand (lumpsum).

7.6. Verblijfsvergoeding

Er zal 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 prestatie van minimaal 12 uur aan boord worden toegekend.

7.7. 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 0:00 uur en aflos, min de geplande rust, die in de periode tussen 0:00 uur 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 24 uur, min de geplande rust die in de periode tussen 24 uur en de aflos worden genomen.

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

7.8. 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 aflospunten.

Wanneer werknemers zich verplaatsen met hun eigen wagen en dit op verzoek van de werkgever, wordt een vergoeding van 0,3542 EUR/km betaald. Deze vergoeding zal jaarlijks aangepast worden telkens in de maand juli, de eerstvolgende aanpassing is op 1 juli 2021.

Wanneer een werknemer buiten zijn normale aflosdag 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.

7.9. 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 gepresteerd dag als voordeel in natura worden aangegeven per werknemer. Het budget voor voeding bedraagt vanaf 1 januari 2021 17,59 EUR per persoon. De eventuele stijging zal jaarlijks plaatsvinden en is gekoppeld aan de consumptieprijsindex voor voedingsproducten van de maand december zoals gepubliceerd door de FOD.

Consumptieprijsindex groep voedingsproducten

7.5. Supplément pour le dimanche

Le calcul suivant est maintenu pour le supplément du dimanche : 17 dimanches de 14 heures sur 52 semaines égalent 17 dimanches sur une base annuelle, à 14 heures par dimanche par an, divisé par 12 mois, ce qui revient à 19,8333 heures par mois (lumpsum).

7.6. Indemnité de séjour

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 prestation de minimum 12 heures à bord.

7.7. 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 légaux, 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 0 heures et le relais, moins le repos programmé pris dans la période entre 0 heures et le relais.

4. Quand un travailleur se présente un jour férié, il lui sera indemnisé un supplément égal au nombre d'heures entre la présentation et 24 heures, moins le repos programmé pris dans la période entre 24 heures 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.

7.8. 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 0,3542 EUR/km est payée. Cette indemnité sera adaptée chaque année au mois de juillet, la prochaine adaptation aura lieu le 1^{er} juillet 2021.

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.

7.9. 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. Le budget pour l'alimentation s'élève à 17,59 EUR par personne depuis le 1^{er} janvier 2021. L'augmentation éventuelle aura lieu annuellement et est liée à l'indice des prix à la consommation pour les produits alimentaires du mois de décembre tel que publié par le SPF.

Indice des prix à la consommation groupe produits alimentaires

Jaar — Année	Basisindexcijfer/ — Indice de base/ mois de décembre	Stijgingspercentage — Pourcentage d'augmentation	Voedingsbudget — Budget alimentation	
2018	107,52	101,56 pct./p.c.	17,27	Voedingsbudget 2019/ Budget alimentation 2019
2019	108	100,45 pct./p.c.	17,35	Voedingsbudget 2020/ Budget alimentation 2020
2020	109,49	101,38 pct./p.c.	17,59	Voedingsbudget 2021/ Budget alimentation 2021

7.10. 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.

7.11. Onkosten voor opleidingen

Onkosten voortvloeiend uit de organisatie van de door de werkgever ingerichte 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. Het aantal uren opleiding, de vervoerskosten alsook logies bij meerdere aaneengesloten dagen zijn ten laste van de werkgever.

7.12. 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.

7.13. 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. 8. Niet-recurrente resultaat gebonden voordelen

De toekenning zal worden geregeld door een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 9. 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 153,3721 uur.

De op rust gestelde 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 :

Van 407 gewerkte uren en tot 1 jaar dienst/De 407 heures travaillées à 1 an de service	75 pct./p.c.
Van 1 jaar tot 2 jaar dienst/De 1 à 2 ans de service	85 pct./p.c.
Van 2 jaar tot 3 jaar dienst/De 2 à 3 ans de service	95 pct./p.c.
Méer dan 3 jaar dienst/Plus de 3 ans de service	100 pct./p.c.

De procenten worden berekend op basis van 153,3721 maal het uurloon van de maand december van het betreffende jaar, dit 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 werknemer in vast dienstverband treedt, telt de diensttijd gepresteerd met contracten van bepaalde duur voor de berekening van de anciënniteit.

Art. 10. Afscheidspremie

Bij het op SWT en/of op pensioen gaan van de werknemer wordt hem een afscheidspremie betaald (in toepassing van het koninklijk besluit van 28 november 1969 - artikel 19, § 2, 14, c) :

Deze premie bedraagt :

- 105 EUR indien minimum 1 en maximum 15 jaar anciënniteit;

- 105 EUR + 35 EUR per jaar anciënniteit boven de 15 jaar met een maximum van 875 EUR.

7.10. 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.

7.11. Frais pour formations

Les frais résultant de l'organisation des formations prévues par l'employeur 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. Le nombre d'heures de formation, les frais de transport, ainsi que le logement dans le cas de plusieurs jours consécutifs sont à charge de l'employeur.

7.12. 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.

7.13. 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 compensation de 3 heures et le remboursement des frais de déplacement seront octroyés.

Art. 8. Avantages non récurrents liés aux résultats

L'octroi sera régi par une convention collective de travail spécifique.

Art. 9. 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'affilée) de l'exercice en question. En cas de prestations complètes pendant l'année de référence, la prime de fin d'année s'élève à 153,3721 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.

Mode de calcul de la prime de fin d'année :

Les pourcentages sont calculés sur la base de 153,3721 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. 10. Prime de départ

Lorsque le travailleur part en RCC et/ou à la pension, une prime de départ lui est payée (en application de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 - article 19, § 2, 14, c) :

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.

Onder "dienstjaar" wordt iedere periode van 12 maanden verstaan tussen de datum van indiensttreding en datum van op pensioen gaan.

Art. 11. Anciënniteitverlof

Het anciënniteitverlof bedraagt één dag per vijf jaar. De werknemers van de havensleepdiensten krijgen 14 uur per dag. Vanaf 30 jaar dienst wordt één bijkomende dag toegekend.

De werknemer kan jaarlijks vóór 15 januari een keuze maken tussen opname van anciënniteitverlof 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.

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

Wanneer de werknemer opteert voor de gehele of gedeeltelijke uitbetaling van het anciënniteitverlof, 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 anciënniteitwacht op een weekdag : basisloon (14 uren) + lumpsum minus shiftvergoeding 10 pct.;

- opname van een anciënniteitwacht op een zon- of feestdag : basisloon (14 uren) + lumpsum minus shiftvergoeding 10 pct. en op zon- en feestdagen 14 uren zondag toeslag;

- uitbetaling van een anciënniteitwacht in december : basisloon (14 uren).

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

Art. 12. 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 00.00 uur en 24.00 uur.

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. 13. Jaarlijkse vakantie

Het jaarlijks verlof is in het werksysteem ingeroosterd.

Art. 14. Klein verlet

De werknemers mogen voor de wettelijke voorziene gelegenheden afwezig zijn met behoud van loon. Onder "dagen" wordt in dit kader verstaan : de prestatiedagen betaald aan 14 uur per dag.

Art. 15. 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.

Par "année de service", on entend : chaque période de 12 mois entre la date d'entrée en service et la date de départ à la pension.

Art. 11. Congé d'ancienneté

Le congé d'ancienneté s'élève à un jour par cinq années. Les travailleurs des services de remorquage portuaire reçoivent 14 heures par jour. À partir de 30 ans de service, un jour supplémentaire est octroyé.

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.

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 (14 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 (14 heures) + lumpsum moins indemnité d'équipe 10 p.c. et, les dimanches et jours fériés, 14 heures de supplément du dimanche;

- paiement d'une garde d'ancienneté en décembre : salaire de base (14 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.

Art. 12. 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 0 heures et 24 heures.

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. 13. Vacances annuelles

Le congé annuel est introduit dans le régime de travail.

Art. 14. Petit chômage

Les travailleurs peuvent être absents avec maintien du salaire pour les circonstances légalement prévues. Dans ce cadre, on entend par "jours" : les jours de prestation payés à 14 heures par jour.

Art. 15. 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. 16. Nieuwe contracten van bepaalde en onbepaalde duur

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

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

Vanaf 1 januari 2018 bedraagt de arbeidsduur 1 666 uur die op jaarbasis moet worden gerespecteerd (annualisering van de arbeidstijd - wet van 17 maart 1987 en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42). De eerste bijkomende 115,18 gepresteerde uren op jaarbasis worden niet als overuren beschouwd. Met uitzondering van de overuren die binnen de planning vallen. Het saldo ingevolge prestaties boven de grens van 1 781,18 uur zal in december betaald worden en telt niet mee voor de berekening van de eindejaarspremie.

Het saldo van het kalenderjaar boven de 1 781,18 uren zal betaald worden aan overuren.

Art. 17. 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.

Art. 18. 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 het ARAB (Codex voor Welzijn). 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 het ARAB (Codex voor Welzijn) zonder dat ze daarom 25 jaar in dienst moeten zijn. Ze behouden eveneens de hoogste eindejaarspremie.

Art. 19. Hospitalisatieverzekering

De werkgever voorziet en draagt de kosten voor een standaard-hospitalisatieverzekering van de werknemer.

Art. 20. Aanvullende vergoeding bij ziekte

20.1. Definities

20.1.1. Varende : het arbeiderspersoneel van de sleepdiensten ressorterend onder het Paritair Comité van de binnenvaart (PC 139).

20.1.2. 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.

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

20.2. Praktische uitvoering van de aanvullende vergoeding bij ziekte

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

20.2.2. Voor medewerkers met een deeltijds overeenkomst dan wel een schorsing geldt dat zij naar rato recht hebben op de in artikel 20.2.1. genoemde aanvullende vergoeding.

20.2.3. Vanaf 1 januari 2021 is deze aanvullende vergoeding geïndexeerd op basis van indexschijf 107,59 - 108,37.

Art. 21. IPA en loononderhandelingen

De partijen verbinden zich ertoe om telkens de IPA-akkoorden te bespreken van zodra deze op nationaal niveau zijn ondertekend en de sociale vrede te bewaren.

Art. 16. Nouveaux contrats à durée déterminée et à durée indéterminée

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 travailleur reçoit un contrat de travail fixe à durée déterminée, 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.

A compter du 1^{er} janvier 2018, la durée de travail est de 1 666 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 115,18 premières heures prestées en plus sur base annuelle ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. A l'exception des heures supplémentaires qui tombent dans la planification. Le solde découlant de prestations excédant la limite de 1 781,18 heures sera payé en décembre et n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

Le solde de l'année civile au-delà des 1 781,18 heures sera payé en heures supplémentaires.

Art. 17. Déclassement

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

Art. 18. 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 RGPT (Code du bien-être). 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 RGPT (Code du bien-être), 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. 19. Assurance hospitalisation

L'employeur prévoit et supporte le coût d'une assurance hospitalisation standard du travailleur.

Art. 20. Allocation complémentaire en cas de maladie

20.1. Définitions

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

20.1.2. 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.

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

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

20.2.1. 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 jusques et y compris le dernier jour du 12ème mois de maladie.

20.2.2. Les collaborateurs sous contrat à temps partiel ou en suspension ont un droit au prorata à l'allocation complémentaire visée à l'article 20.2.1.

20.2.3. A partir du 1^{er} janvier 2021, cette allocation complémentaire est indexée sur la base de la tranche d'indice 107,59 - 108,37.

Art. 21. AIP et négociations salariales

Les parties s'engagent à discuter des accords AIP dès qu'ils auront été signés au niveau national et à préserver la paix sociale.

Art. 22. Specifieke clausule

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Art. 23. Duurtijd en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 oktober 2018, met registratienummer 149880/CO/139.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021. Gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan één van de partijen, bij een met reden omkleed aangetekend schrijven aan de andere partij, de opzegging betekenen met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 23 december 2021.

De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

Art. 22. Clause spécifique

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, pour ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Art. 23. Durée et dénonciation

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 3 octobre 2018, numéro d'enregistrement 149880/CO/139.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Au cours de la durée de la présente convention collective de travail, une des parties peut, au moyen d'une lettre recommandée dûment motivée adressée à l'autre partie notifier la dénonciation moyennant un délai de préavis de 6 mois.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 23 décembre 2021.

Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST ECONOMIE,
K.M.O., MIDDENSTAND EN ENERGIE

[C – 2022/40055]

14 JANUARI 2022. — Koninklijk besluit betreffende de erkenning van conformiteitsbeoordelingsinstanties voor onbemande luchtvaartuigsystemen

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de gedelegeerde verordening (EU) 2019/945 van de Commissie van 12 maart 2019 inzake onbemande luchtvaartuigsystemen en uit derde landen afkomstige exploitanten van onbemande luchtvaartuigsystemen;

Gelet op het Wetboek van economisch recht, de artikelen IX.4, § 1, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 13 december 2017, en IX.11;

Gelet op de betrokkenheid van de Gewestregeringen;

Gelet op advies 69.450/4 van de Raad van State, gegeven op 21 juni 2021, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Economie,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK 1. — *Définitions*

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

1^o "verordening 2019/945": de gedelegeerde verordening (EU) 2019/945 van de Commissie van 12 maart 2019 inzake onbemande luchtvaartuigsystemen en uit derde landen afkomstige exploitanten van onbemande luchtvaartuigsystemen;

2^o "minister": de minister bevoegd voor de bescherming van de veiligheid van de consumenten;

3^o "gemachtigde van de minister": de directeur generaal van de Algemene Directie Kwaliteit en Veiligheid van de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie;

4^o "overheidsdienst": de Algemene Directie Kwaliteit en Veiligheid van de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie;

5^o "markttoezicht": activiteiten en maatregelen van overheidsinstanties om ervoor te zorgen dat producten voldoen aan de eisen die zijn opgenomen in de ter zake doende harmonisatiewetgeving van de Europese Unie;

6^o "markttoezichtautoriteit": de autoriteit of autoriteiten van een lidstaat verantwoordelijk voor het uitvoeren van markttoezicht op het eigen grondgebied;

7^o "UAS": onbemand luchtvaartuigstelsel dat onder het toepassingsgebied valt van verordening 2019/945.

SERVICE PUBLIC FEDERAL ECONOMIE,
P.M.E., CLASSES MOYENNES ET ENERGIE

[C – 2022/40055]

14 JANVIER 2022. — Arrêté royal relatif à l'agrément des organismes d'évaluation de la conformité des systèmes d'aéronefs sans équipage à bord

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu le règlement délégué (UE) 2019/945 de la Commission du 12 mars 2019 relatif aux systèmes d'aéronefs sans équipage à bord et aux exploitants, issus de pays tiers, de systèmes d'aéronefs sans équipage à bord ;

Vu le Code de droit économique, les articles IX.4, § 1^{er}, modifié par l'arrêté royal du 13 décembre 2017, et IX.11 ;

Vu l'association des Gouvernements régionaux ;

Vu l'avis 69.450/4 du Conseil d'État, donné le 21 juin 2021, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition du Ministre de l'Economie,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er}. — *Définitions*

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, l'on entend par :

1^o « règlement 2019/945 » : le règlement délégué (UE) 2019/945 de la Commission du 12 mars 2019 relatif aux systèmes d'aéronefs sans équipage à bord et aux exploitants, issus de pays tiers, de systèmes d'aéronefs sans équipage à bord ;

2^o « ministre » : le ministre qui a la protection de la sécurité des consommateurs dans ses attributions ;

3^o « délégué du ministre » : le directeur général de la Direction générale Qualité et Sécurité du Service public fédéral Economie, P.M.E., Classes Moyennes et Energie ;

4^o « service public » : la Direction générale Qualité et Sécurité du Service public fédéral Economie, P.M.E., Classes Moyennes et Energie ;

5^o « surveillance du marché » : activités et mesures prises par les autorités publiques pour garantir que les produits sont conformes aux exigences légales définies dans la législation de l'Union européenne applicable ;

6^o « autorité de surveillance du marché » : l'autorité ou les autorités d'un Etat membre, responsable pour effectuer la surveillance du marché sur son propre territoire ;

7^o « UAS » : système d'aéronef sans équipage à bord qui tombe sous le champ d'application du règlement 2019/945.