

Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

Commission paritaire de la batellerie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019 betreffende de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor een landingsbaan voor de periode 2019-2020

Convention collective de travail du 5 septembre 2019 relative à la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière pour la période 2019-2020

Recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of 1/5de loopbaanvermindering voor werknemers tewerkgesteld in een zwaar beroep, met een lange loopbaan of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Droit à une réduction des prestations de travail à mi-temps ou une diminution de carrière d'un 1/5ème pour les travailleurs occupés dans un métier lourd, comptant une longue carrière ou d'une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart ressorteren.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire de la batellerie.

Onder werknemers worden zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers verstaan.

Par "travailleurs" on entend : les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de artikelen 3 en 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar (vermindering met een vijfde) en 57 jaar (vermindering tot een halftijdse betrekking), voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor de landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application des articles 3 et 4 de la convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail, fixant, pour 2019-2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans (réduction d'un 5ième) et 57 ans (réduction à un mi-temps), de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Art. 3. De werknemers die respectievelijk 55 jaar en 57 jaar zijn en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5 punt 2 en 3 van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 23 mei 2017, kunnen in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5de (55 jaar) of tot een halftijdse betrekking (57 jaar) loopbaanvermindering voor zover zij op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van de vermindering van de arbeidsprestaties aan de werkgever voldoen aan :

- ofwel een beroepsloopbaan in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag van 35 jaar als loontrekkende hebben;

- ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

- ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum.

- ofwel minstens 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 hebben gewerkt.

Art. 3. Les travailleurs qui sont âgés de respectivement 55 ans et 57 ans et satisfont aux conditions définies à l'article 6, § 5 point 2 et 3 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 23 mai 2017, peuvent, en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103, réduire leurs prestations de travail d'un 5ième (55 ans) ou mi-temps (57 ans) pour autant qu'au moment de la notification écrite de la réduction des prestations de travail :

- soit ils comptent une carrière, au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, de 35 ans en tant que travailleur salarié;

- soit ils ont travaillé au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 5 ans doit se situer dans le courant des 10 années civiles précédentes, calculés de date à date;

- soit ils ont travaillé au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 7 ans doit se situer dans le courant des 15 années civiles précédentes, calculés de date à date;

- soit ils ont travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

Art. 4. § 1. De werknemers die van het recht zoals voorzien in artikel 3 gebruik willen maken dienen dit 3 maanden op voorhand aan te vragen bij de werkgever. De aanvraag moet schriftelijk gebeuren en dit overeenkomstig de bepalingen van artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 2. De werknemers die van het recht zoals voorzien in artikel 3 gebruik willen maken behouden hun oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. In een bijlage wordt de toepasselijke uurregeling en de ingangsdatum vermeld.

§ 3. De werknemers die van het recht zoals voorzien in artikel 3 gebruik willen maken behouden hun oorspronkelijke functie evenals de tewerkstellingsplaats, tenzij partijen hierover schriftelijk iets anders overeenkomen.

Voor werknemers die rechtstreeks leiding geven aan een groep medewerkers wordt het behoud van hun oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats positief onderzocht maar kan dit niet gegarandeerd worden. De afspraken die hierover worden gemaakt worden schriftelijk vastgelegd.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op te bestaan op 31 december 2020.

Art. 4. § 1er. Les travailleurs qui souhaitent recourir au droit tel que prévu à l'article 3, doivent en faire la demande à leur employeur 3 mois à l'avance. La demande s'effectue par écrit, conformément aux dispositions de l'article 12 de la convention collective de travail n° 103.

§ 2. Les travailleurs qui souhaitent recourir au droit tel que prévu à l'article 3 conservent leur contrat de travail original. Un avenant mentionnera l'horaire applicable et la date d'entrée en vigueur.

§ 3. Les travailleurs qui souhaitent recourir au droit tel que prévu à l'article 3 conservent leur fonction initiale, ainsi que leur lieu d'occupation, sauf convention écrite contraire entre les parties.

Pour les travailleurs qui dirigent directement un groupe de collaborateurs, le maintien de leur fonction et de leur lieu d'occupation initiaux sera examiné de manière positive mais ne peut être garanti. Les accords pris à ce niveau sont consignés par écrit.

Art. 4. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

Bijlage 1 : sectorakkoord Vlaamse aanmoedigingspremies

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers die beoogd worden door het Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende de hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector (B.S. 20 maart 2002).

Deze werknemers die gebruik maken van het stelsel van tijdskrediet zoals bepaald in de CAO nr. 77 bis, laatst gewijzigd door CAO nr. 77 septies, en de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, kunnen aanspraak maken op volgende Vlaamse aanmoedigingspremies en dit rekening houdende met de op Vlaams Gewest voorziene voorwaarden :

- aanmoedigingspremie in het kader van een opleidingskrediet
- aanmoedigingspremie in het kader van een zorgkrediet
- aanmoedigingspremie voor een vermindering van de arbeidsduur in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering

Wanneer gelijkaardige regelingen tot stand komen in andere gewesten dan gelden deze bepalingen voor deze gemeenschappen of gewesten.

Annexe 1 : accord sectoriel Primes d'encouragement flamandes

Ce chapitre est d'application aux travailleurs concernés par le Règlement du Gouvernement flamand du 1 mars 2002 concernant la réforme du système des primes d'encouragement dans le secteur privé (M.B. 20 mars 2002).

Ces travailleurs faisant usage du système du crédit-temps comme prévu dans la CCT n° 77 bis, dernièrement modifiée dernièrement par la CCT n° 77 septies, et la CCT n° 103 du Conseil National du Travail, peuvent prétendre aux primes d'encouragement suivantes en tenant compte des conditions prévues par la Région flamande:

- prime d'encouragement dans le cadre du crédit-formation
- prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soin
- prime d'encouragement pour une réduction du temps de travail dans les entreprises en difficultés ou en restructuration.

Lorsque des réglementations similaires seront élaborées dans les autres Régions, celles-ci seront d'application pour ces Communautés ou Régions.