



ERRATUM

Sous-commission paritaire de la batellerie

**CCT n° 167414/CO/139
du 14/06/2021**

Correction du texte français :

- Le deuxième titre du point 3.4 doit être modifié comme suit : « 24 heures **à bord** (12h à bord – 12h en dehors) ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

**CAO nr. 167414/CO/139
van 14/06/2021**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- De tweede titel van punt 3.4 moet als volgt verbeterd worden : “ 24 heures **à bord** (12h à bord – 12h en dehors)”.

Beslissing van

04 -11- 2021

Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 juni 2021

Loon- en arbeidsvoorraarden voor de ondernemingen met als activiteit sleepdiensten

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.

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 CAO nr.42.

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

Artikel 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% systeemtoeslag, de aflosvergoeding en de gemiddelde zondag toeslag (is het gezamenlijk totaal een toeslag van 25,31%). Idem het jaar dat men 18 weken werkt, zal aan 18 weken uitbetaald worden. Hetgeen neerkomt op 1698,66 gemiddeld over een periode van 3 jaar.

Het saldo van het kalenderjaar boven de 1781,18 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 verblijven (prestatiedagen) en een aansluitende rustperiode van 14 kalenderdagen is voorzien.

Prestaties - 14 uurs 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 arbeidsvoorraarden voor de flexibele contracten met prestaties op jaarbasis worden toegelicht in artikel 16 van deze CAO.

• Prestaties – 24 uurs 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

Artikel 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 gepresteerde feestdagen, overuren en sociaal abonnement.

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

In de lumpsum is 1 uur voorzien als overdracht van de vertrekende 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.

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 invloedsfeer 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 % 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 uurs 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. In geval de schaft niet genomen kan worden in het werkblad dan zal er een overurentoeslag betaald worden.

3.5 Dagtaak

In het kader van de bevordering van de duurzame mobiliteit kunnen aflossuren 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% 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% 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% van hun uurloon.

3.7 Schaftuur

Het schaftuur wordt genoteerd als er geen effectieve vaartijd voor min 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.

Artikel 4 – Basislonen

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

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

Kapitein	€ 3.459,75
Stuurman	€ 2.978,25
Werktuigkundige	€ 3.294,44
Ass. Werktuigkundige	€ 2.860,90
1ste Matroos	€ 2.778,50
2de Matroos A	€ 2.675,32
Trainee	€ 1.517,95

Het referte-indexcijfer wordt ingedeeld in schijven van 0,79 punten en geeft aanleiding tot verhoging of verlaging met 0,79% van het basisloon berekend op 138,8333 uren, indien het referte-indexcijfer zich in een hogere of lagere schijf bevindt.

Referente-indexschijven:

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

Artikel 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.

	<u>Uurloon</u>	<u>Reëel loon</u>
Kapitein	€ 24,9202	€ 3.459,75
Stuurman	€ 21,4520	€ 2.978,25
Werktuigkundige	€ 23,7295	€ 3.294,44
Assistent-werktuigkundige	€ 20,6067	€ 2.860,90
1 ^{ste} matroos	€ 20,0132	€ 2.778,50
2 ^{de} matroos A	€ 19,2700	€ 2.675,32
Trainee	€ 10,9336	€ 1.517,95

5.2 Lumpsum (aan de indexschijf 01 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:

Kapitein	€ 875,53
Stuurman	€ 753,68
Werktuigkundige	€ 833,69
Assistent-werktuigkundige	€ 723,98
1 ^{ste} matroos	€ 703,13
2 ^{de} matroos A	€ 677,02
Trainee	€ 384,14

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 cao afgesloten in het paritair comité nr .139.

Artikel 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 meegedeeld.

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

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

De overgang van 2^{de} matroos naar 1^{ste} matroos gebeurt na 1 jaar als 2^{de} 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.

Artikel 7 – Vergoedingen

7.1 Systeemvergoeding

Voor het arbeidssysteem in deze CAO wordt een toeslag van 10% 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 8 uren uitbetaald worden in de maand waarin de feestdag valt: 1 januari, Pasen, 1 mei, O.L.H. Hemelvaart, Pinksteren, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

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).

7.5 Zondag toeslag

De volgende berekening wordt gehandhaafd voor de zondag toeslag: 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 24:00 uur, min de geplande rust, die in de periode tussen 24:00 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 à rato van 1 weekabonnement worden uitgekeerd en berekend tot de aflopspunten.

Wanneer werknemers zich verplaatsen met hun eigen wagen en dit op verzoek van de werkgever, wordt een vergoeding van 0,3542 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 aflossdag moet opkomen of verplicht door de werkgever moet afgaan en met eigen vervoer is opgekomen, zal het vervoer naar zijn voertuig geregeld worden en ten laste vallen van de werkgever.

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

Consumptieprijsindex groep Voedingsproducten

Jaar	Basisindexcijfer/ Maand december	Stijgingspercentage	Voedingsbudget	
2018	107,52	101,56%	17,27	Voedingsbudget 2019
2019	108	100,45%	17,35	Voedingsbudget 2020
2020	109,49	101,38%	17,59	Voedingsbudget 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 als ook logies bij meerdere aanéengesloten dagen zijn ten laste van de werkgever.

7.12 Wasvergoeding

Per gepresteerd 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.

Artikel 8 – Niet-recurrente resultaat gebonden voordelen

De toekenning zal worden geregeld door een specifieke CAO.

Artikel 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 refertajaar bedraagt de eindejaarspremie 153,3721 uur.

De op rust gestelde arbeiders (pensionen) 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	75%
Van 1 jaar tot 2 jaar dienst	85%
Van 2 jaar tot 3 jaar dienst	95%
Méér dan 3 jaar dienst	100%

De procenten worden berekend op basis van 153,3721 maal het uurloon van de maand december van het betreffende jaar, d.w.z. 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.

Artikel 10 – Afscheidspremie

Bij het op SWT en/of op pensioen gaan van de werknemer wordt hem een afscheidspremie betaald (in toepassing KB 28/11/1969 – artikel 19, §2, 14,c):

Deze premie bedraagt:

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

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

Artikel 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 voor 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% shiftvergoeding vervalt voor deze prestatie dag, ongeacht of deze anciënniteitwacht genomen wordt op een weekdag of zon- of feestdag. De zondag toeslag wordt enkel toegekend indien deze anciënniteitwacht op een zondag of feestdag valt. De aflossvergoeding 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%;
- opname van een anciënniteitwacht op een zon- of feestdag: basisloon (14 uren) + lumpsum minus shiftvergoeding 10% 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.

Artikel 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.

Artikel 13 – Jaarlijkse vakantie

Het jaarlijks verlof is in het werksysteem ingeroosterd.

Artikel 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 prestatie ~~dagen~~ betaald aan 14 uur per dag.

Artikel 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.

Artikel 16 – Nieuwe contracten van bepaalde en onbepaalde duur

De loon- en arbeidsvooraarden van de werknemers met een contract 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 werktaid gepresteerd met een contract van bepaalde duur, in aanmerking als diensttaid 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 CAO 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 1781,18 uur zal in december betaald worden en telt niet mee voor de berekening van de eindejaarspremie.

Het saldo van het kalenderjaar boven de 1781,18 uren zal betaald worden aan overuren.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 19 – Hospitalisatieverzekering

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

Artikel 20 Aanvullende vergoeding bij ziekte

Artikel 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.

Artikel 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 bruto per dag (dagen vergoed door de mutualiteit) boven op de ziekte-uitkering. 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

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 23 – Duurtijd en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 3/10/2018 met Reg.Nr. **149880/CO/139**.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021. Gedurende de looptijd van deze CAO 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.

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

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.

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 CCT n° 42.

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

Article 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%, l'indemnité de relais et le supplément moyen du dimanche (ce qui donne au total un supplément de 25,31%). 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 CCT.

• 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.

Article 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 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 supplémentairement à 100% 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.

à bord

24 heures (12h à bord - 12h 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% 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%. Les travailleurs qui se trouvent à ce moment dans leur bloc de repos programmé seront indemnisés en sus à 100% 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 3^e 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.

Article 4 – Salaires de base

En cas d'indexation (tant positive que négative), les salaires de base varieront effectivement de 0,79%. 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:

Capitaine	3 459,75 €
Timonier	2 978,25 €
Mécanicien	3 294,44 €
Assistant-mécanicien	2 860,90 €
1 ^{er} matelot	2 778,50 €
2 ^e matelot A	2 675,32 €
Stagiaire	1 517,95 €

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% 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:

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

Article 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.

	<u>Salaire horaire</u>	<u>Salaire réel</u>
Capitaine	24,9202 €	3 459,75 €
Timonier	21,4520 €	2 978,25 €
Mécanicien	23,7295 €	3 294,44 €
Assistant-mécanicien	20,6067 €	2 860,90 €
1 ^{er} matelot	20,0132 €	2 778,50 €
2 ^e matelot A	19,2700 €	2 675,32 €
Stagiaire	10,9336 €	1 517,95 €

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:

Capitaine	875,53 €
Timonier	753,68 €
Mécanicien	833,69 €
Assistant-mécanicien	723,98 €
1 ^{er} matelot	703,13 €
2 ^e matelot A	677,02 €
Stagiaire	384,14 €

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 CCT à ce sujet conclue au sein de la commission paritaire n° 139.

Article 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 précédent 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 4^e homme à bord.

Le passage de 2^e matelot à 1^{er} matelot se fait après 1 an comme 2^e matelot (excepté périodes 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.

Article 7 - Indemnités

7.1 Indemnité de système

Pour le système de travail dans la présente CCT, un supplément de 10% 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: 1^{er} janvier, Pâques, 1^{er} mai, Ascension, Pentecôte, 11 juillet, 21 juillet, 15 août, 1^{er} 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 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 0h et le relais, moins le repos programmé pris dans la période entre 0h 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 24h, moins le repos programmé pris dans la période entre 24h 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 euros 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

Année	Indice de base/ Mois de décembre	Pourcentage d'augmentation	Budget alimentation	
2018	107,52	101,56%	17,27	Budget alimentation 2019
2019	108	100,45%	17,35	Budget alimentation 2020
2020	109,49	101,38%	17,59	Budget alimentation 2021

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.

Article 8 - Avantages non récurrents liés aux résultats

L'octroi sera régi par une CCT spécifique.

Article 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'affilié) de l'exercice en question. En cas de prestations complètes pendant l'année de référence, la prime de fin d'année s'élève à 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:

De 407 heures travaillées à 1 an de service	75%
De 1 à 2 ans de service	85%
De 2 à 3 ans de service	95%
Plus de 3 ans de service	100%

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.

Article 10 – Prime de départ

Lorsque le travailleur part en RCC, ou à la pension, une prime de départ lui est payée (en application de l'AR du 28/11/1969 – 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.

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.

Article 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% 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%;
- prise d'une garde d'ancienneté un dimanche ou un jour férié: salaire de base (14 heures) + lumpsum moins indemnité d'équipe 10% 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.

Article 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 0h et 24h.

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.

Article 13 – Vacances annuelles

Le congé annuel est introduit dans le régime de travail.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

À 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 CCT n° 42). Les 115,18 premières heures prestées en plus sur base annuelle ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. À 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.

Article 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.

Article 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.

Article 19 – Assurance hospitalisation

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

Article 20 Allocation complémentaire en cas de maladie

Article 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.

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

- 20.2.1 À partir du premier jour suivant le salaire mensuel garanti, une allocation complémentaire de 27 euros 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 12^e mois de maladie.
- 20.2.2 Les collaborateurs sous contrat à temps partiel ou en suspension ont un droit au pro rata à l'allocation complémentaire visée à l'article 20.2.1.
- 20.2.3 À partir du 1^{er} janvier 2021, cette allocation complémentaire est indexée sur la base de la tranche d'indice 107,59 – 108,37

Article 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.

Article 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.

Article 23 – Durée et dénonciation

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 3/10/2018, 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 CCT, une des parties peut, au moyen d'une lettre recommandée dûment motivée, notifier la dénonciation moyennant un délai de préavis de 6 mois.

adressée à l'autre partie