

NEERLEGGING-DÉPÔT
23-06-1999

REGISTR.-ENREGISTR.
26-07-1999

51613

6/139

Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

Commission paritaire de la batellerie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juni 1999

Convention collective de travail du 4 juin 1999

Aanvullende vergoeding

Indemnité complémentaire

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart ressorteren.

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

Art. 2. De in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters hebben, ten laste van het Fonds voor de Rijn- en binnenscheepvaart, recht op een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden en werksters indien zij aan de volgende voorwaarden voldoen :

Art. 2. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er ont, à charge du Fonds pour la navigation rhénane et intérieure, droit à une indemnité complémentaire en faveur de certains ouvriers et ouvrières âgés, s'ils satisfont aux conditions suivantes :

- onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden en gelet op het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, ontslagen zijn, behalve om dringende redenen, vanaf de leeftijd van 58 jaar.
- en bovendien recht hebben op werkloosheidsuitkeringen

- sans préjudice des situations plus favorables qui existent dans les entreprises et compte tenu de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, avoir été licenciés, sauf pour motif grave, à partir de l'âge de 58 ans.
- et avoir en outre droit à des allocations de chômage

Art. 3. Het in artikel 2 bedoelde bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan het bedrag bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, zijnde de helft van het verschil tussen het nettoreferentieloon en de werkloosheidsuitkering, gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn op de werkloosheidsuitkeringen, en verhoogd met een percentage dat gelijk is aan het verschil tussen de sectorale loonsaanpassingen ingevolge indexeringen en/of convenues en de verhoging ingevolge de aanpassingen van de sociale vergoedingen.

Art. 3. Le montant de l'indemnité complémentaire visée à l'article 2 est égal à celui prévu dans la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, soit la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage, et est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités applicables aux allocations de chômage, et augmenté d'un pourcentage égal à la différence entre les adaptations salariales sectorielles résultant d'indexations et/ou de conventions et l'augmentation due aux adaptations des indemnités sociales.
Le pourcentage correspondant à l'augmentation

Het percentage dat overeenstemt met de conventionele loonsaanpassing wordt door de raad van Bestuur vastgesteld.

Art. 4. Het nettoreferentieloon op 1 januari 1999 is gelijk aan het **brutomaandloon** begrensd tot 103.250 BEF, **verminderd** met de **persoonlijke** sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale **inhouding**. Deze grens is gekoppeld aan de **schommelingen** van het indexcijfer van de **consumptieprijzen**, volgens modaliteiten die van toepassing zijn op de **loon-grenzen**.

Art. 5. Het brutomaandloon **omvat** de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de **werklieden** of werksters **verrichte arbeidsprestaties** waarop **inhoudingen** voor sociale zekerheid worden **verricht** en **waarvan** de **periodiciteit** van betaling geen maand **overschrijdt**. Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid zijn **onderworpen**. De premies of vergoedingen, daarentegen, die **alstegenwaarde** van werkelijke kosten worden toegekend, worden niet in aanmerking **genomen**.

Voor de per maand betaalde **werkman** of werkster wordt het loon verkregen tijdens de referentiemaand **als brutoloon** beschouwd. Voor de werkmans of werksters die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon. Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale arbeidsprestaties van de **referentiemaand** te **delen** door het aantal tijdens deze periode **gewerkte** normale arbeidsuren. Het **aldus** bekomen resultaat wordt **vermenigvuldigd** met het aantal arbeidsuren bepaald bij de wekelijkse arbeidsregeling van de werkmans of werksters; dat product, **vermenigvuldigd** met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

Het brutoloon van een werkliden of werksters die gedurende de **hele** referentiemaand niet hebben **gewerkt**, wordt berekend **alsof** zij aanwezig zijn geweest op **alle** werkdagen die in de bedoelde maand vallen. Indien werkliden of werksters, krachtens de bepalingen van **hun** arbeidsovereenkomst wegens dienst op **binnenschepen**, slechts gedurende een gedeelte van de referentiemaand moe-

salariale conventionnelle est fixé par le Conseil d'administration;

Art. 4. Le salaire net de référence au 1er janvier 1999 est égal au salaire brut mensuel, plafonné à 103.250 BEF, diminué de la cotisation de sécurité sociale personnelle et de la retenue fiscale. Ce plafond est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités applicables à ces plafonds salariaux.

Art. 5. Le salaire brut mensuel comporte les primes contractuelles liées directement aux prestations de travail effectuées par les ouvriers ou ouvrières pour lesquelles des retenues de sécurité sociale sont appliquées et dont la périodicité de rémunération ne dépasse pas un mois. Il comporte également les avantages en nature assujettis à des retenues de sécurité sociale. Les primes ou indemnités, par contre, qui sont octroyées comme contrepartie de frais réels, ne sont pas prises en considération.

Pour l'ouvrier ou l'ouvrière payés par mois, le salaire obtenu pendant le mois de référence est considéré comme salaire brut. Pour l'ouvrier ou l'ouvrière qui ne sont pas payés par mois, le salaire brut est calculé sur la base du salaire horaire normal. Le salaire horaire normal est obtenu en divisant le salaire pour les prestations de travail normales du mois de référence par le nombre d'heures de travail normales effectuées pendant cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre **d'heures** de travail prévu dans le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier ou l'ouvrière; ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.

Le salaire mensuel d'un ouvrier ou d'une ouvrière qui n'ont pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculé comme s'ils avaient été présents tous les jours de travail tombant dans le mois considéré. Si un ouvrier ou une ouvrière, en vertu des dispositions de leur contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, ne doivent travailler qu'une partie du mois de référé-

ten werken en zij al die tijd **niet** hebben gewerkt, wordt hun **brutoloon** berekend op grond van het aantal arbeidsdagen, dat in hun arbeidsovereenkomst is vastgesteld. Het door de **werkman** of **werkster** verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of **anders** wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het **totaal** van de contractuele premies en van de veranderlijke **beloning** waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door deze **werkman** of **werkster** in de loop van de twaalf **maanden** die aan het ontslag **voorafgaan**, afzonderlijk werden ontvangen. Naar **aanleiding** van het in **artikel 7** **bepaalde** overleg, wordt in gemeen **akkoord** beslist met **welke** referentiemaand rekening **moet** worden **gehouden**. Indien geen referentiemaand is vastgesteld, wordt de **kalendermaand** die de **datum** van het ontslag **voorafgaat** in **aanmerking** genomen.

Art. 6. De **aanvullende** vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens ontslag toegekende **speciale** vergoedingen of toeslagen, krachtens wettelijke of **réglementaire** bepalingen. De **werkman** of **werkster**, die onder de in **artikel 2** **bepaalde voorwaarden** wordt ontslagen, moet eerst de uit deze bepalingen **voortvloeiende** rechten uittputten, alvorens aanspraak te **kunnen maken** op de in **artikel 3** bedoelde **aanvullende** vergoeding. Het in het voorgaande **lid** **geformuleerde** verbod van cumulatie is niet van toepassing op de sluitingsvergoedingen bepaald in de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de **werknemers** die ontslagen worden bij sluiting van **ondernemingen**. De wegens ontslag toegekende **speciale** vergoedingen of voordelen, toegekend krachtens op het niveau van de sector of op andere **niveaus** gesloten collectieve **arbeidsovereenkomsten**, worden verrekend op het in **artikel 3** bedoelde bedrag.

Art. 7. Vooraleer één of meerdere bij **artikel 1** bedoelde **werklieden** of **werksters** te ontslaan, **pleegt** de werkgever overleg met de **vertegenwoordigers** van het personeel in de **ondernemingsraad** of, bij ontstentenis, met de **vakbondsafvaardiging**. Onverminderd de bepalingen van de collectieve overeenkomst **nr. 9**, gesloten op **9 maart 1972** in de Nationale **Arbeidsraad** tot coördinatie van de in de Nationale **Arbeidsraad** gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betref-

rence et qu'ils n'ont pas travaillé pendant tout ce mois, leur salaire brut est calculé sur la base du nombre de jours de travail, fixé dans leur contrat de travail. Le salaire brut gagné par l'ouvrier ou l'ouvrière, qu'il soit payé par mois ou d'une autre façon, est augmenté d'un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement ne dépasse pas un mois et qui ont été reçues séparément par cet ouvrier ou cette ouvrière dans le courant des douze mois précédant le licenciement. Dans le cadre de la concertation prévue à l'article 7, il est décidé d'un commun accord de quel mois de référence il y a lieu de tenir compte. Si aucun mois de référence n'a été fixé, le mois civil précédant la date du licenciement est pris en considération.

Art. 6. L'indemnité complémentaire ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités ou suppléments accordés par suite d'un licenciement, en vertu de dispositions légales ou réglementaires. L'ouvrier ou l'ouvrière qui sont licenciés dans les conditions fixées à l'article 2 doivent d'abord épuiser les droits résultant de ces dispositions avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 3. L'interdiction de cumul formulée à l'alinéa précédent ne s'applique pas aux indemnités de fermeture prévues dans la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises. Les indemnités ou avantages octroyés par suite d'un licenciement, en vertu de conventions collectives de travail conclues au niveau du secteur ou à d'autres niveaux sont portées en compte du montant visé à l'article 3.

Art. 7. Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers et ouvrières visés à l'article 1, l'employeur se concerte avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 9, conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail conclus au sein du Conseil national du travail concernant les conseils

fende de **ondernemingsraden**, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, inzonderheid de bepalingen van artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel in algemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde ontslagcriteria, werknemers die aan het in artikel 2 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten. Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de werknemers van de onderneming. Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken werknemer bij aangetekende briefuit op een onderhoud tijdens de werkuren ten zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de werknemer de gelegenheid te geven zijn bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken. Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5, gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, inzonderheid artikel 13, kan de werknemer zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste gebeuren de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud was gepland. De ontslagen werknemers hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of ze te weigeren en derhalve deel uit te maken van een arbeidsreserve.

Art. 8. Ter financiering van deze aanvullende vergoeding zijn de in artikel 1 bedoelde werkgevers een bijdrage van 65 F, per gewerkte of hiermee gelijkgestelde dag en per tewerkgestelde werkman en/of werkster verschuldigd aan het Fonds voor de Rijn- en binnenscheepvaart.

De werkgevers aangesloten bij de Dienst der Maatschappelijke Zekerheid Binnenscheepvaart, waargenomen door de Bijzondere Verrekenkas voor Gezinsvergoedingen der Ondernemingen voor Binnenscheepvaart, Arenbergstraat 24 te 2000 Antwerpen, vallen onder dezelfde toepassing.

d'entreprise, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972, notamment les dispositions de l'article 12, cette délibération a pour but de décider d'un commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, les travailleurs satisfaisant au critère d'âge prévu à l'article 2 peuvent être licenciés par priorité et peuvent bénéficier ainsi de l'avantage de l'indemnité complémentaire. A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut de ceux-ci, avec les travailleurs de l'entreprise. Avant de décider au licenciement, l'employeur invite en outre le travailleur concerné par lettre recommandée à un entretien pendant les heures de travail au siège de l'entreprise. Cet entretien a pour but d'offrir au travailleur la possibilité de communiquer ses objections au licenciement envisagé par l'employeur. Conformément à la convention collective de travail n° 5, conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, notamment l'article 13, le travailleur peut se faire assister lors de cet entretien par son délégué syndical. Le préavis peut intervenir au plus tôt le deuxième jour ouvrable suivant le jour au cours duquel cet entretien était fixé. Les travailleurs licenciés ont la possibilité d'accepter l'indemnité complémentaire ou de la refuser et de faire ainsi partie d'une réserve de main-d'oeuvre.

Art. 8. En vue du financement de cette allocation complémentaire, les employeurs visés à l'article 1er sont redevables d'une cotisation de 65 F, par journée de prestations ou journée y assimilée et par ouvrier et ouvrière visés à l'article 1er.

Il en est de même pour les employeurs affiliés au Service de sécurité sociale de la batellerie, assumé par la Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales des travailleurs occupés dans les entreprises de batellerie, Arenbergstraat 24 à 2000 Anvers,

Voor de werkgevers die hun **loonsaangiften** bij de **Rijksdienst** voor Sociale Zekerheid volgens het **stelsel** van de vijf dagenweek indienen, wordt het aantal opgegeven dagen verhoogd met de breuk **6/5e** begrensd **tot** een maximum van 25 dagen per maand en per werknemer.

Voor de werkgevers die hun loonsaangiften opstellen in het stelsel van de zesdagenweek **blijft** het aantal opgegeven dagen **gehandhaafd** zonder dat dit aantal een maximum van 25 dagen per maand en per werknemer **overschrijdt**.

Alle bepalingen inzake wijze en tijdstip van betaling en **alle** maatregelen in **geval** van **wanbetaling**, zoals voorzien bij **artikel 15** van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 april 1997, **tot oprichting** van een fonds voor bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten, zijn van **kracht**.

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2001.

Pour les employeurs qui établissent leurs déclarations salariales à l'Office national de sécurité sociale dans le système de cinq jours par semaine, le nombre de journées déclarées est majoré de la fraction **6/5èmes**, avec un maximum de 25 jours par mois et par travailleur.

Pour les employeurs qui établissent leurs déclarations salariales dans le système de six jours par semaine, le nombre de journées déclarées est maintenu sans que celui-ci ne puisse dépasser un maximum de 25 par mois et par travailleur.

Toutes les dispositions en matière de mode et de date de paiement et toutes les mesures en cas de défaut de paiement, comme prévues par l'**article 15** de la convention collective de travail du 8 avril 1997, instituant un fonds de sécurité d'existence et en fixant les statuts, sont en vigueur.

Art. 9. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er janvier 1999 et cesse d'être en vigueur le 1 janvier 2001.