

## Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

## Commission paritaire de la batellerie

*Collectieve arbeidsovereenkomst van  
24 oktober 2005*

*Convention collective de travail du  
24 octobre 2005*

Brugpensioen - aanvullende vergoeding

Prépension - indemnité complémentaire

Artikel 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 (Belgisch Staatsblad van 11 december 1992), ontslagen zijn, behalve om dringende reden, vanaf de leeftijd van 58 jaar.

- 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 (Moniteur belge du 11 décembre 1992), avoir été licenciés, sauf pour motif grave, à partir de l'âge de 58 ans;

- en bovendien recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

- et avoir en outre droit à des allocations de chômage.

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

23 -11- 2005

13 -12- 2005

NR.  
N°

77.655 / 60 / 139

Art. 3. Het in artikel 2 bedoelde bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan het bedrag bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, zijnde de helft van het verschil tussen het netto referentieloon 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 conventies en de verhoging ingevolge de aanpassingen van de sociale vergoedingen.

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

Art. 4. Het netto referentieloon is begrensd tot het maandelijks brutoloon voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, 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 loongrenzen.

Art. 5. Het bruto maandloon 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 als tegenwaarde van werkelijke kosten worden toegekend, worden niet in aanmerking genomen.

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, du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, 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 qui correspond à l'augmentation salariale conventionnelle est fixé par le conseil d'administration.

Art. 4. Le salaire net de référence est limité au salaire brut mensuel, prévu dans la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, précitée, 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 paiement 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.

Voor de per maand betaalde werkman of werkster wordt het loon verkregen tijdens de referentiemaand als brutoloon beschouwd. Voor de werkman of werkster die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale loon. 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 wettelijke arbeidsregeling van de werkman of werkster, dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

Het brutoloon van werklieden 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 werklieden of werksters, krachtens de bepalingen van hun arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, slechts gedurende een gedeelte van de referentiemaand moeten werken en zij al die tijd niet hebben gewerkt, wordt hun 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.

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 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'a 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 référence 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. De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens ontslag toegekende speciale vergoedingen of toeslagen, krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De werkmán of werkster, die onder de in artikel 2 bepaalde voorwaarden wordt ontslagen, moet eerst de uit deze bepalingen voortvloeiende rechten uitputten, 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 (Belgisch Staatsblad van 2 juli 1966). De wegens ontslag toegekende speciale vergoedingen of voordelen, toegekend krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de sector of op andere niveaus worden verrekend op het bedrag waarvan sprake in artikel 3.

Art. 7. Vooraleer één of meerdere bij artikel 1 bedoelde werklíeden 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 arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende 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.

Art. 6. L'indemnité complémentaire ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités ou suppléments accordés par suite d'un licenciement, en vertu des dispositions légales ou réglementaires. L'ouvrier ou l'ouvrière qui est licencié 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 précédant 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 (Moniteur belge du 2 juillet 1966). Les indemnités ou avantages octroyés par suite d'un licenciement, en vertu d'une convention collective de travail conclue 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 ou ouvrières visés à l'article 1er, l'employeur se concerta 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 du 9 mars 1972, conclue au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises conclus au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972, notamment les dispositions de l'article 12, cette délibération a pur 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 licencié par priorité et peuvent bénéficier ainsi de l'avantage de l'indemnité complémentaire.

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 brief uit 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. 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 verschuldigd aan het "Fonds voor Rijn- en binnenscheepvaart":

- van 2,48 EUR, per gewerkte of hiermee gelijkgestelde dag en per tewerkgestelde werkman en/of werkster;
- van een bijdrage gelijk aan 0,63 pct., berekend op het brutoloon dat door de aangeworven werkman of werkster werd verdiend tijdens het overeenstemmend kwartaal.

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

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 du 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. 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'œuvre.

Art. 8. Pour le financement de cette indemnité complémentaire, les employeurs visés à l'article 1er sont redevables d'une cotisation au "Fonds pour la navigation rhénane et intérieure":

- de 2,48 EUR, par jour travaillé ou y assimilé et par ouvrier et/ou ouvrière occupé(e);
- et une cotisation égale à 0,63 p.c, calculée sur la base du salaire brut gagné par l'ouvrier ou l'ouvrière embauchés pendant le trimestre correspondant.

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.

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 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2002, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en vaststelling van de statuten (koninklijk besluit van 25 april 2004, Belgisch Staatsblad van 18 mei 2004) zijn van toepassing.

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2007 en houdt op in werking te zijn op 1 januari 2009.

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 jours 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 14 de la convention collective de travail du 29 novembre 2002, instituant un fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts (arrêté royal du 25 avril 2004, Moniteur belge du 18 mai 2004) sont en vigueur.

Art. 9. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2007 et cesse d'être en vigueur le 1er janvier 2009.